



COACHING People

Human Power, People Power

By AKOR

ENJEUX

Nous traversons une période de transformation économique de taille.

Les nouveaux concurrents poussent les acteurs traditionnels à revoir leur business model. Les collaborateurs s'approprient la culture Y plus digitale, plus autonome, plus flexible et sont en attente d'un management qui laisse la place à l'initiative et l'innovation, basé sur une forte culture relationnelle.

Les clients sont également plus exigeants, convaincus que désormais, grâce au digital, tout est possible. Et l'offre C2C avec la désintermédiation semble leur donner raison.

Cette transformation économique est en fait une transformation culturelle qui nécessite de la part des dirigeants, des managers, de collaborateurs, de développer de nouveaux modes de fonctionnement : organisation, coopération, leadership... et un nouvel état d'esprit.

Nous devons alors innover plus vite, intégrer les nouvelles technologies, réorienter les stratégies d'entreprise et surtout la manière de la construire et la faire vivre.

Si, dans ce monde incertain, les repères ne peuvent plus être extérieurs, rationnels et maîtrisés, alors ils doivent être intérieurs, et passent par la conscience élargie de soi comme nouveau baromètre. Le développement professionnel devient intimement connecté au développement personnel de chacun pour mieux se comprendre et innover ensemble.

C'est pourquoi Akor a développé une approche du coaching en phase avec les enjeux des entreprises.



LA SIGNATURE AKOR

Chez Akor, le coaching développe l'authenticité, la fluidité personnelle et relationnelle permettant aux personnes accompagnées de gagner en énergie, en impact, en confiance pour plus de plaisir et de performance avec les équipes et les clients.



Orientation résultats & systémie

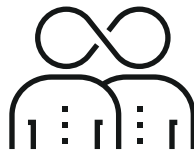
Une attention sur les impacts produits sur plusieurs niveaux opérationnels et relationnels en s'assurant d'ajuster en intelligence de situation.

Des interventions en coaching individuel, collectif, en lien avec la stratégie d'entreprise.

L'utilisation dédiée d'outils 360, feedback, Leonardo, leadership dialog, et supervision opérationnelle selon nécessité durant les accompagnements.

Ressources durables & approche appréciative

Une séance est un espace de recul pour se ressourcer, identifier de nouvelles ressources et faire émerger les solutions.



Les coachés sortent grandis de leurs découvertes, leur connaissance de soi et peuvent déployer leurs potentiels en confiance.

Awareness & ROH (Return on Human)

Un questionnement et une qualité de présence du coach pour susciter les prises de conscience et permettre la mise en mouvement.

C'est se demander : qu'est ce que cela a développé ? Humainement, chez la personne, dans l'équipe... ?

Le coaching contribue au bien être au travail et favorise l'intelligence collective.



*« Nous avons plus à inventer
qu'à découvrir »
Gaston Berger*



LES CONVICTIONS AKOR

Nous sommes convaincus que ces changements se réaliseront dans une coïncidence de temps courts et de temps longs, l'un nourrissant l'autre et permettant l'agilité d'une stratégie chemin faisant.

Nous savons l'importance de la conjugaison orientation résultat et plaisir au travail pour développer coopération et performance, à condition que chacun soit garant et co-responsable de ce juste équilibre.

Nous faisons le pari que les nouveaux repères sont à trouver en nous et autour de nous, grâce à des réducteurs de complexité et un travail de développement personnel et de conscience de soi.

Nous croyons que le plein potentiel d'une organisation est le reflet de la maturité des équipes, leurs capacités de résilience, d'intelligence collective, d'alignement et de traduction de la vision d'entreprise.

Il s'agit alors d'accompagner les individus et particulièrement les équipes dans l'élaboration de leur propre façon de fonctionner ensemble, leur efficacité au service de l'évolution souhaitée pour leur entreprise.



« Engagé, l'humain
est sans limite »

1. LE COACHING D'ÉQUIPE

Le coaching d'équipe vise l'amélioration de la performance collective du groupe par le renforcement de la cohésion (empruntant certains aspects à l'exercice anglo-saxon du team building - littéralement, construction d'équipe), la mise en cohérence et l'accord sur les objectifs et la contribution de chacun à une stratégie partagée et fédératrice des énergies. Il vise à dégager et optimiser les synergies relationnelles qui feront que le tout, représenté par le groupe, sera supérieur à la somme des parties, représentées par les individualités.

Le travail sur la dynamique relationnelle est essentiel : il aide à évacuer certains blocages ou rigidités du groupe, permet aux compétences de chacun de s'exprimer au mieux et fait émerger une vision qui soit appuyée de tous.

Fondamentalement, l'enjeu du coaching d'équipe est double : un entraînement à une plus grande autonomie des membres car celle-ci est porteuse de mobilisation et de dépassement et, de façon tout aussi importante, la compréhension de la nécessité de l'interdépendance qui, seule, permet d'optimiser les performances du groupe vers un objectif partagé. *(Définition PUF-Que sais je ?-)*

Il révèle les modes de fonctionnement à l'œuvre (processus de décision, d'organisation, de répartition des tâches, de production, de communication...) et les atouts de l'équipe en place
Il développe la maturité d'équipe, dans sa capacité de résilience, d'initiative, de coresponsabilité.

Les bénéfices

Efficiences



Agilité



Coopération



Créativité



Un ROH renforcé

Enquête d'engagement
Qualité du management (baromètre social)
Qualité de Vie au Travail

Le processus proposé

- La rencontre : un RDV avec l'individu ou le manager de l'équipe, sans engagement
- Le diagnostic : rencontres individuelles ou focus group selon les enjeux et la taille des équipes, puis présentation des éléments saillants et recommandation pour travailler sur les thèmes clés
- Le cadrage des objectifs et des indicateurs de succès : selon les situations, collectivement ou individuellement puis collectivement
- Le déroulement des séances de travail, à définir selon les objectifs identifiés
- Selon nécessité et enjeux, un RDV tripartite en cours de coaching, à mi parcours, pour réajuster l'accompagnement et les objectifs
- Des moments de régulation pour communiquer sur le processus et les reflets systémiques en place

Les objectifs varient d'une équipe à l'autre et ainsi varieront et s'adapteront...

- Le nombre de séances
- Leur durée (1/2 journée, 1 journée, voire 2 jours consécutifs...)
- La manière de les construire
- Leur étalement dans le temps

Quelques exemples illustratifs

- **Coaching « Vision et Cohésion »**, forfait 3 jours (en séance d'un jour ou ½ journée)
Enjeu : former l'équipe autour d'un objectif commun et bâtir le socle de la coopération.
- **Coaching « Agilité et Motivation »**, forfait 5 jours (en séance d'un jour ou ½ journée)
Enjeu : apprendre à apprendre à travailler ensemble, et dépasser les freins liés aux changements...
- **Coaching « Résilience en situation de crise »**, forfait 7 jours (en séance d'un jour ou ½ journée)
Enjeu : mieux se connaître, comprendre les difficultés inhérentes aux personnes, à la relation de travail et permettre à la fois de repenser le mode organisationnel et relationnel.

Par ailleurs, aux séances de coaching peuvent s'ajouter, de manière optionnelle et complémentaire, pour développer transversalité et intelligence collective :

- Des ateliers de co-développement
- Du mentoring collectif
- Pour apprendre ou parfaire ses pratiques professionnelles
- Des ateliers formations avec des fiches pratiques (ici données à titre d'exemple)
- Pour mieux gérer les émotions : la sophrologie
- Pour développer le leadership et accompagner le changement : des activités métaphoriques dont des ateliers Horse coaching,
- Des interventions de conférenciers

2. LE COACHING INDIVIDUEL

Le coaching individuel est un processus d'accompagnement d'une personne au travail avec pour objectif l'optimisation de son potentiel.

L'intervention de coaching crée un espace où l'individu peut évacuer ce qui fait obstacle à son développement, exprimer son désir et ses aspirations, développer ses atouts, acquérir de nouvelles compétences et savoirs et mettre en œuvre un plan d'amélioration de sa performance.

Cette démarche se démarque d'autres modes d'intervention comme le conseil, la thérapie ou la formation en se positionnant résolument comme une co-construction, une co-élaboration entre coach et coaché fondée sur la puissance de la relation intersubjective.

Un des postulats est que le coaché a, en lui, les compétences et le potentiel pour trouver ses propres solutions et que le coach agit comme un catalyseur, un facilitateur de changement.

D'une certaine façon, cette démarche s'apparente à une maïeutique dans laquelle le progrès est généré par le coaché à travers un dispositif particulier, structuré à partir d'un savoir-faire et d'un savoir-être du coach. Cette croyance du coach dans le potentiel de l'autre est nécessaire à plusieurs titres : elle conditionne et structure la relation qui va s'établir entre les partenaires ; elle crée chez le coaché un phénomène d'entraînement, porteur d'espoir et de dépassement et dynamise en retour l'interaction ; elle assure que les progrès et les solutions qui ont émergé dans le coaching sont ceux du coaché et donc rapidement assimilables et utilisables par ce dernier ; elle responsabilise le coaché et paradoxalement, renforce son autonomisation dans la conduite de son projet professionnel.

Un nombre important de problématiques de type personnel, relationnel, technique, développemental peut faire l'objet d'un coaching et conditionner la façon dont ce dernier va se dérouler. Le format et l'approche varieront selon l'objectif visé. *(Définition PUF- Que sais je ?-)*

Les bénéfices

Energie



Impact



Performance



Confiance



Un ROH renforcé

Fidélisation des talents
Présentéisme
Engagement

Le processus proposé

- **La rencontre** : un RDV avec le coaché, sans engagement
- **Le cadrage** des objectifs et des indicateurs de succès avec le coaché, son manager et/ou les RH
- **Le déroulement** des séances de travail, à définir selon les objectifs identifiés
- Selon nécessité et enjeux, un RDV tripartite en cours de coaching pour réajuster l'accompagnement et les objectifs

Les formats courts

- **Coaching opérationnel - « Success », format 2 à 4 RDV**
Vous avez un enjeu business clair (périmètre et délai délimités) et souhaitez vous y préparer au mieux (par exemple : Préparer une négociation, une intervention en public en media training, Gérer un conflit)
- **Coaching de performance - « Perform », format, en 2 à 4 RDV**
Vous avez suivi une formation, avez découvert une pratique et souhaitez la mettre en application de manière performante à court et moyen terme.
(Par exemple : Gagner en aisance dans la délégation, Préparer ses entretiens annuels d'évaluation, rendre ses réunions plus efficaces et productives)

Les formats longs :

« Être leader c'est d'abord se connaître et travailler sur soi afin de travailler en meilleure harmonie avec les autres et ainsi permettre de faire progresser les résultats. »

- **Coaching de développement - « Transform » format entre 6 et 10 RDV**
Vous souhaitez bénéficier d'un accompagnement extérieur pour identifier et faire évoluer vos modes de fonctionnement, votre posture, vos modes d'actions et de communication dans des contextes à fort enjeu.
(Par exemple : Développer son leadership, Renforcer sa capacité d'adaptation au changement, Développer ses qualités de communication, Gérer son stress et sa relation au temps)
- **Coaching « prise de poste » - « Go ! » format de 5 à 8 RDV**
(Par exemple : Intégrer la stratégie et la culture de l'entreprise, Etablir les priorités et identifier les challenges, les opportunités , Adapter son comportement et savoir développer son réseau : manager, pairs, interlocuteurs clés, clients, contacts externes influents.
Pour les postes de management/de direction : Apprendre à connaître son équipe et à la faire évoluer).
Le coaching prise de poste peut faire appel à l'utilisation de méthodes, outils managériaux partagés en inter session (fiches pratiques, modules digitaux...) selon le niveau d'expérience du coaché.
- **Coaching de motivation - « Energy », format de 5 à 8 RDV**
(Par exemple : Mieux se connaître et se situer, Être acteur de son projet professionnel et auteur de son développement , Retrouver du plaisir au travail

OUTILS & APPROCHES

Des approches diverses, utilisées selon la situation rencontrée

L'équipe Coaching People fait appel à des approches diverses, utilisées selon la situation rencontrée et les objectifs visés : Programmation Neuro Linguistique (PNL), Appreciative Visioning, Analyse Transactionnelle (AT), Communication Non Violente (CNV), Gestalt, Approche systémique, Psychologie positive, Solution focus...

Et des outils d'aide à la connaissance de soi et/ou d'une dynamique de groupe

Tous les coachs Akor sont certifiés à l'utilisation de **profils comportementaux (ou inventaires de personnalité)** permettant au coaché de mieux comprendre son fonctionnement, et de mieux s'adapter aux situations et à ses collaborateurs



Process Communication®

Fruit des recherches menées par Taibi Kahler, PhD., au cours des années 70, en partenariat avec la NASA, la Process Communication® est née en 1982 aux Etats-Unis. Ce modèle développe la connaissance de soi, des autres, et permet mieux gérer la relation.

Il apporte notamment des éléments précieux pour comprendre les comportements sous stress légers et intenses (travaux d'observations conduits par le Dr Kahler) et besoins associés.



EQI® (Emotional Quotient inventory)

Ce diagnostic est le premier à évaluer l'intelligence émotionnelle. Il concrétise, depuis 1997, dix sept années de recherches menées par le psychologue et scientifique Dr Reuven Bar-On. En étudiant le lien entre perception de soi, expression individuelle, relations humaines, prise de décision, et gestion du stress.



Success Insight®

L'inventaire DISC synthétise les travaux de Carl Jung sur les types psychologiques et la théorie de William Marston et associe les comportements aux couleurs

Utilisables en diagnostics individuel ou d'équipe, son analyse permet de développer une communication plus adaptée à ses interlocuteurs, en tenant compte de la situation.

L'outil WPMOT se base sur les recherches du psychologue Eduard Spranger décryptant les valeurs des individus et l'impact qu'elles peuvent avoir sur leurs comportements. Il aide ainsi à mieux comprendre les priorités qu'un individu s'est fixées, en lien avec ses motivations profondes

Leonardo 3.4.5

Leonardo 3.4.5 a été développé dans le cadre d'un projet EUREKA de la communauté européenne, par une équipe pluridisciplinaire issue des sciences du vivant.

Il est le fruit d'un important travail d'agrégation de théories, modèles et approches scientifiques tels que : les niveaux systémiques de complexité, J.G. Miller, les typologies psychologiques de C.G. Jung, les théories de l'apprentissage et du changement de F. Vester, les outils de la psychologie cognitive et comportementale (de la PNL notamment).

Leonardo 3.4.5 génère des profils individuels des préférences comportementales au travail et propose des synthèses de la dynamique d'équipe.

A partir de ces profils, il permet à chacun de mieux se connaître, de développer la conscience de soi, de renforcer son leadership et de développer son plein potentiel. Mais il permet aussi, plus largement, à une équipe de prendre conscience de ses talents cachés, de mieux communiquer ensemble, de stimuler l'intelligence et la résilience collective pour mieux faire face aux défis à venir.

Il permet de mesurer l'efficacité et la pérennité d'une entreprise sur son marché, et d'apporter des solutions à partir des cinq orientations stratégiques d'organisation. C'est la seule méthodologie qui travaille de manière systémique et sur trois niveaux : Individus, Équipe, Organisation.

FOCUS SUR UNE MÉTHODE : LE CO-DÉVELOPPEMENT

Développer l'esprit de coopération et de transversalité entre les équipes

Objectifs

- Traiter des problématiques concrètes que rencontrent les participants sur le terrain
- Apprendre des uns et des autres afin d'améliorer ses pratiques professionnelles

Principes

- Un des stagiaires est client : il expose un problème, une préoccupation d'actualité, urgente et/ou importante, soulevant une problématique.
- Les autres stagiaires sont alors consultants pour apporter une aide utile au client. L'animateur est facilitateur et garant des valeurs et règles de fonctionnement. Il apporte en fin de consultation les notions-clés de résolution de la problématique.
- L'état des lieux est donc construit à partir des descriptifs des problématiques, préoccupations, problèmes individuels rencontrés par les participants.
- Des pistes d'actions sont identifiées pour renforcer et/ou enrichir son plan d'action ou plan de développement.

Valeurs et règles de fonctionnement

- Confidentialité : « Ce qui est dit ici n'en sort pas »
- Bienveillance : le respect de l'autre et de sa parole, la volonté d'aider l'autre à analyser sa pratique plutôt que de le juger, la recherche de compréhension de l'autre
- Humilité : l'acceptation de sa « non toute puissance » professionnelle et du doute

L'ÉQUIPE COACHING PEOPLE



Engagés auprès de vous

Les coachs Akor sont tous certifiés, titulaires d'un diplôme de coach professionnel RNCP et/ou accrédités ICF : ils appliquent les règles déontologiques de l'ICF et à ce titre sont formés et supervisés de manière continue. Ayant une expérience professionnelle opérationnelle et managériale, ils expérimentent eux-mêmes ce qu'ils suggèrent pour être au service de leurs clients. Habités à intervenir ensemble, ils peuvent ainsi accompagner de grands groupes ou plusieurs équipes simultanément. Les coachs Akor peuvent vous accompagner dans de multiples langues : anglais, allemand, espagnol, grec, hollandais, italien, portugais...

Par ailleurs, selon la complexité des enjeux, vous aurez la possibilité d'être accompagné par un coach qui connaît votre environnement sectoriel et métier.



« Impliquée, A l'écoute,
Enthousiaste »

Un talent reconnu pour ?
La coopération et la facilitation
des tensions relationnelles

Juliette PICARD, Référente de l'offre coaching,
Juliette recommande l'approche et les profils adaptés aux situations rencontrées, développe l'expertise interne avec un réseau de coach reconnu pour leurs qualités et leur professionnalisme.



« Bienveillante, Efficace,
A l'écoute »

Un talent reconnu pour ?
La gestion des émotions et la
« bienformance »

Rose Marie AIRES



« Enthousiaste, Expressive,
Agile »

Un talent reconnu pour ?
La media training et
l'improvisation

Natacha DHENIN



« Parfois surprenant,
Impactant, Opérationnel »

Un talent reconnu pour ?
La vision et le leadership

Claude MATTIO



« Bienveillant, Pragmatique,
Dynamique »

Un talent reconnu pour ?
L'efficacité et la performance
opérationnelle

Saïf M'KHALLEF



« Dynamique, A l'écoute des
potentiels, Pédagogue »

Un talent reconnu pour ?
L'intelligence émotionnelle

Frédéric TOISON



*« Traitez un individu comme il doit et peut devenir,
il deviendra ce qu'il doit et peut être. »*

Johann Wolfgang Von Goethe

Ils nous font confiance

Banque &
Assurances



Conseil &
Services



Distribution &
Distribution
spécialisée



Facility
Management



Industrie



Media &
Communication



Produits
Grande
Consommation



Santé



Tourisme,
Immobilier &
Loisirs



Exemple de réalisation / Coaching collectif

Société du secteur banque/assurance *Développer la cohésion et la co-responsabilité dans l'équipe managériale au service d'une ambition commune*

La cible

L'équipe managériale d'une business unit, service client (le N+ 2 et les N + 1).

Les objectifs

- Fluidifier la communication et lever les tensions relationnelles
- Harmoniser les pratiques managériales
- Clarifier les rôles, travailler avec les complémentarités
- Développer la co-responsabilité pour une équipe managériale engagée au service de leurs équipes et des clients

Les enjeux

- Dans un contexte en transformation et de remplacements multiples de managers, permettre d'assurer une cohérence d'ensemble
- Faciliter la cohésion entre les « anciens » et les « nouveaux »
- Développer la bienformance : bienveillance et performance réunie en symétrie des attentions pour prendre soin de la relation client et soutenir la vision stratégique

Les actions menées

- Un entretien préalable avec le directeur de la BU
- Des rencontres individuelles avec les managers (N+1) pour établir un lien de confiance et écouter les attentes/besoins
- Un rendez-vous de démarrage de coaching pour qualifier les objectifs communs et indicateurs associés, en présence du Responsable RH
- Déroulement des séances (5 journées espacées d'un mois avec mise en pratique des engagements inter session)
- La passation d'un inventaire de personnalité (Success Insight) pour les modes de communication préférentiels de chacun et de l'équipe
- Accompagnement en inter séance du manager N+2 en coaching individuel
- Un rendez-vous de debriefing pour observer l'atteinte des indicateurs et mesurer le ROH (Return On Human)

Les résultats obtenus

- La construction d'une dynamique d'équipe, consciente de ses talents, en mouvement pour apprendre de ses expériences
- De nouveaux réflexes dans la communication et prise de décision de l'équipe
- Plus de plaisir au travail

Exemple de réalisation / Coaching collectif

Société du secteur digital et media *Insuffler plus d'intelligence collective et d'état d'esprit agile dans une équipe projet*

La cible

Une équipe projet

Les objectifs

- Expérimenter d'autres manières d'être efficace en équipe, apprendre ensemble
- Fluidifier la communication, développer l'assertivité au profit d'échanges constructifs, tournés vers l'avenir
- Déjouer les obstacles liés aux appréhensions, développer un regard solution focus
- Développer une autre posture chez le responsable de projet, de host leader (facilitateur du mode collaboratif)

Les enjeux

- Dans une organisation où le mode projet est omniprésent, pouvoir trouver des leviers de mobilisation et d'efficacité des parties prenantes
- Conjuguer efficacité avec efficience
- Viser la qualité du livrable client, en correspondance avec ses attentes avant tout

Les actions menées

- Un entretien préalable avec le responsable de projet
- Des rencontres individuelles avec les membres de l'équipe et contributeurs pour identifier les points de fonctionnement et dysfonctionnement
- Qualification en collectif des objectifs communs et indicateurs clés de succès
- La passation d'un inventaire de personnalité (Leonardo 3.4.5) pour identifier la dynamique globale de l'équipe et les leviers lui permettant d'atteindre ses objectifs
- Auto-positionnement sur la boussole « esprit agile » du collectif
- Acculturation de l'équipe aux processus agiles et outils de facilitation appropriés
- Accompagnement sur 8 séances (demi journées) en 3 temps : retour d'expérience, expérimentation, apprentissage et prise de conscience collective et individuelle, engagements et plan d'action pour la suite
- Accompagnement en inter séance du responsable de projet en coaching individuel
- Un rendez-vous de debriefing final pour observer l'atteinte des indicateurs et mesurer le ROH (Return On Human)

Les résultats obtenus

- Les erreurs et difficultés sont identifiées par l'équipe comme une opportunité d'apprentissage et d'expérimentation
- Des réflexes collaboratifs
- Une autre posture du responsable de projet, facilitateur et host leader avant tout

Exemple de réalisation / Coaching individuel

Société du secteur retail *Réguler un conflit et accompagner les managers vers un mode managérial plus appréciatif*

La cible

L'équipe de manager d'un site

Les objectifs

- Réguler un conflit ouvert entre un manager et ses collaborateurs, symptôme de difficultés relationnelles sur le site
- Accompagner l'équipe managériale dans sa posture et sa capacité à gérer les émotions, à établir un management appréciatif

Les enjeux

- Sur un site où les collaborateurs se connaissent de longue date et où les modes de fonctionnement sont devenus implicites, l'accompagnement du changement par les managers s'avère difficile voire douloureux.

Les actions menées

- Un entretien préalable individuel avec le manager puis avec ses collaborateurs
- Ateliers de régulation de conflit en 3 séances de 2 heures permettant de mettre à jour les faits, ressentis, besoins, intérêts individuels puis les objectifs communs et engagements de chacun
- Accompagnement du manager en coaching individuel (10 séances de 2 heures) pour l'aider à adopter de nouveaux réflexes dans l'accueil de ses émotions et de celles des autres et permettre de développer un management constructif et appréciatif
- Accompagnement du collectif managérial en co-développement (5 séances d'une demi journée) pour partager ses difficultés, et identifier progressivement les pratiques managériales appropriées
- Passation de l'inventaire Process Communication pour chacun des managers. Debriefing individuel et collectif
- Apports complémentaires aux séances par le coach sur le management appréciatif, ses leviers
- Synthèse des apprentissages et consolidation dans une charte d'engagement

Les résultats obtenus

- Un travail de connaissance de soi et de redécouverte des collègues dans leur mode de fonctionnement, personnalités, motivations
- Des périmètres de responsabilité clarifiés au gré des échanges
- Des relations apaisées et enrichies d'un nouveau recul et prises de conscience

Exemple de réalisation / Coaching individuel

Société du secteur industriel *Accompagner la prise de fonction managériale dans des situations complexes de changement*

La cible

Des managers de proximité

Les objectifs

- Définis et ajustés selon les contextes de chaque équipe/business unit et les besoins de chaque manager

Les enjeux

- Dans un contexte de réorganisation, permettre aux managers de prendre leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles
- Leur faire bénéficier d'un temps de recul, d'écoute, de connaissance de soi, pour mieux utiliser leur énergie et leur potentiel au service des équipes
- Permettre ainsi de réguler le stress inhérent à la période

Les actions menées

- Un entretien préalable individuel
- Un rendez-vous quadripartite de démarrage de coaching
- Déroulement des séances (de 15 à 20 heures par personnes en 6 à 9 séances)
- Point intermédiaire avec les RH et le manager du coaché pour bénéficier d'un effet feedback sur les premiers progrès et réajuster les objectifs
- Retour de perceptions sollicités auprès de l'équipe permettant au coaché de prendre conscience de ses talents dans la période, et des attentes complémentaires de l'équipe
- En format anonyme ou en format ouvert atelier « leadership dialog » selon le souhait du coaché
- Un rendez-vous quadripartite de debriefing pour mesurer le ROH (Return On Human)

Au long du processus, mise à disposition d'articles, de fiches sur le rôle managérial et recommandation de lectures appropriées

Les résultats obtenus

- Des managers en capacité de s'adapter à la situation, en conscience de leurs capacités et leurs limites
- Un travail de diagnostic de l'équipe permettant de capitaliser sur les ressources internes et de développer les potentiels



Qui est Akor Consulting ?

Nous aidons les organisations à se transformer par l'humain.
 Convaincus qu' « Engagé, l'Humain est sans limite ! », nous accompagnons nos clients partenaires dans la mise en œuvre de leurs projets de changement en... :

- ...insufflant énergie et enthousiasme
- ...révélant les talents de chacun et en aidant chacun à développer son plein potentiel
- ...stimulant l'intelligence collective

Une combinaison unique d'expertises pour toujours mieux répondre à vos enjeux

Changing People

Change management

Co-construction et déploiement des projets de transformation

Accompagnement sur le changement de comportement

Développement de la résilience individuelle et collective

Training People

Formation

Formations blended intra et inter-entreprises ; sur mesure ou sur catalogue

Certifications éligibles CPF et PP

Management, Vente BtoB et BtoC, Relation Client, Collaborateur Digital, Formation de formateurs, Coaching...

Coaching People

Coaching & Teambuilding

Inventaires de personnalité : Leonardo 3.4.5, Process Communication, ...

Coaching individuel et collectif

Teambuilding / activités métaphoriques

Connecting People

Digital Intelligence

Plateformes de formation digitales, sur étagère ou en marque blanche : *COOC&BOOST *Sparted, Klaxoon, Talk4...

Vidéos pédagogiques sur mesure ou sur catalogue

Applications digitales sur mesure

Vous souhaitez :

- Améliorer la performance collective de votre équipe par le renforcement de la cohésion et l'optimisation des synergies
- Insuffler un nouvel état d'esprit au sein de vos équipes (par exemple pour plus d'agilité et résilience)
- Exprimer vos aspirations, développer vos atouts, acquérir de nouvelles compétences & savoirs, et mettre en œuvre un plan d'amélioration de votre performance

...Contactez-nous !

Akor Consulting

2 bis rue de l'abreuvoir

92100 Boulogne Billancourt

01.46.09.13.07

<https://www.akorconsulting.com>

Votre contact direct : Thomas Pommier,
t.pommier@akorconsulting.com, 06 1 8007210