

COOPERATION & RELATIONS SENSIBLES

Transformer les tensions relationnelles
en opportunités de dialogue,
les désaccords en coopération,
et la coopération en performance durable



“ Seul on va plus vite,
Ensemble, on va plus loin ”
Proverbe Africain



Intelligence Relationnelle

Nathalie Navarro © Dynamic Coaching - Tous droits réservés



Comme le disait Nelson Mandela :
"Cela semble toujours impossible, jusqu'à ce qu'on le fasse" !



Nathalie Navarro

Fondatrice de Dynamic Coaching

- ✓ Coach en régulation émotionnelle stratégique
- ✓ Experte des systèmes humains sous pression

Introduction

Lorsqu'un système de gouvernance se fissure, c'est toute l'entreprise qui se fragilise.

Et si le conflit devenait votre plus grand levier de transformation ?

Nous vivons une époque intense.
Tout va plus vite. Les décisions, les attentes, la pression.

Mais derrière les indicateurs financiers se joue une réalité plus silencieuse :
la fatigue des équipes, les tensions non exprimées, la coopération fragilisée.

Lors de mes accompagnements d'équipes, j'ai traversé ces zones de turbulence.

- Le poids des conflits latents
- La surcharge mentale
- La responsabilité de décider et d'agir rapidement lorsque l'énergie collective s'épuise

C'est là que j'ai compris que :

- Le conflit n'est pas le problème - L'absence de régulation l'est
- Le climat interne détermine la performance externe

On me demande parfois si je suis pessimiste ou optimiste - En fait, Je suis devenue **"possibiliste"** parce que j'ai vu l'impossible devenir possible :

- Des équipes fracturées redevenir solides
- Des tensions devenir maturité

Ma conviction est qu'aucun conflit n'est insurmontable lorsqu'il est traité avec objectivité, engagement et méthodologie ... grâce à un leadership "aligné et humain".

***"J'aide les personnes et les entreprises à se faire entendre,
conclure des accords et aborder l'avenir avec confiance"***

Climat interne et performance

La performance commerciale, l'excellence opérationnelle et la satisfaction client ne sont jamais supérieures à la qualité du climat interne.

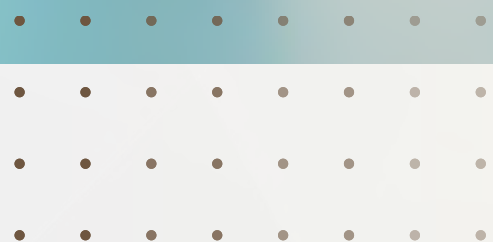
Les 10 questions que les leaders responsables se posent :

- Le climat actuel favorise-t-il la confiance... ou la prudence relationnelle ?
- Les désaccords sont-ils réglés ou s'enkystent-ils silencieusement ?
- L'énergie collective progresse-t-elle ou s'érode-t-elle ?
- Les talents clés sont-ils pleinement engagés... ou en retrait stratégique ?
- Les tensions interservices impactent-elles nos résultats commerciaux ?
- La communication managériale est-elle claire, cohérente et alignée ?
- Les managers savent-ils transformer un conflit en levier de progression ?
- Le climat interne soutient-il réellement l'expérience client ?
- Mes indicateurs mesurent-ils aussi la santé relationnelle de l'organisation ?
- Si rien n'est réglé aujourd'hui, quel sera le coût humain et financier demain ?



Les conflits ne détruisent pas les organisations.

Le silence, l'inaction et le déni, oui.



L'enjeu fondamental du Leadership de stabilisation et de gouvernance relationnelle



→ On n'attend pas qu'un conflit explose — on le régule lorsqu'il murmure.

Aujourd'hui, on n'attend plus des leaders qu'ils délivrent uniquement des résultats.

On attend d'eux qu'ils sécurisent la qualité relationnelle devenue un facteur clé de performance durable.

Le niveau de maturité d'une organisation se mesure moins à l'absence de conflits qu'à la manière dont ses leaders les traversent.

Un leadership solide ne cherche pas à supprimer les tensions.

Il développe la lucidité, le courage managérial et la compétence relationnelle, nécessaires pour les transformer en levier de clarification, de responsabilité et de progrès collectif.

→ Car, en réalité :

- Le conflit ne fragilise pas une organisation
- C'est l'absence d'un leadership "conscient et régulateur" qui la met en péril

Le véritable risque n'est pas le conflit —
c'est l'absence de leadership pour le traverser.

L'érosion silencieuse de la performance

Le conflit consomme de l'énergie invisible



Un conflit non régulé ne se limite jamais à une tension relationnelle.

Il agit comme un frein silencieux, affectant durablement la performance, l'engagement et la stabilité des équipes.

→ **Ce que l'entreprise perd réellement :**

- ▼ Énergie collective détournée des priorités
- ▼ Décisions ralenties, opportunités manquées
- ▼ Coopération fragilisée et logiques de territoire
- ▼ Désengagement progressif des collaborateurs
- ▼ Temps managérial accaparé par la gestion des tensions
- ▼ Crédibilité du leadership mise à l'épreuve
- ▼ Départ des talents clés
- ▼ Climat social dégradé et risques accrus
- ▼ Culture d'évitement qui freine l'innovation

Le véritable coût d'un conflit n'est pas ce qu'il provoque immédiatement —
C'est tout ce qu'il empêche : la confiance, l'agilité et la performance durable.

→ **En fait :**

Le conflit a un coût. L'inaction en a un ... bien supérieur !

« Les gens ne s'entendent pas parce qu'ils se craignent. Ils se craignent parce qu'ils ne se connaissent pas.
Et ils ne se connaissent pas parce qu'ils ne communiquent pas. »

Les signes avant-coureurs d'un conflit

 **Prévenir plutôt que guérir : la mécanique invisible des conflits**

Indicateur observable	Signes concrets sur le terrain	Niveau d'alerte	Risque si non traité
Communication dégradée	Messages secs, interruptions, mails agressifs	● Modéré	Escalade relationnelle
Non-dits / évitement	Refus de se parler, réunions contournées	● Modéré	Cristallisation des tensions
Ironie / sarcasme	Humour piquant, critiques déguisées	● Élevé	Atteinte à la confiance
Travail en silo	Baisse de coopération, rétention d'informations	● Élevé	Désalignement des équipes
Remises en cause fréquentes	Contestation systématique des décisions	● Élevé	Perte de leadership
Recherche de fautifs	Culture du blâme, justification permanente	● Critique	Climat défensif
Changements d'attitude	Retrait, irritabilité, froideur inhabituelle	● Modéré	Désengagement progressif
Coalitions informelles	Formation de "clans", prises de position	● Critique	Polarisation de l'équipe
Propagation de rumeurs	Conversations de couloir, spéculations	● Critique	Dégradation du climat social
Plaintes répétées	Feedbacks négatifs constants sans recherche de solution	● Élevé	Sentiment d'injustice
Baisse de performance	Moins d'implication, erreurs inhabituelles	● Modéré	Impact business
Résistance au changement	Opposition passive ou sabotage discret	● Élevé	Blocage des projets
Frontières relationnelles rigides	"Ce n'est pas mon problème"	● Élevé	Perte d'intelligence collective
Stress visible	Fatigue émotionnelle, tensions corporelles	● Modéré	Risques psychosociaux
Absentéisme / retards	Désinvestissement, arrêts fréquents	● Critique	Rupture d'engagement



Dans toute organisation performante, le conflit n'apparaît jamais brutalement.

Il s'installe progressivement, à travers une succession de signaux souvent silencieux.

Les entreprises les plus matures ne cherchent pas à éviter les tensions — elles développent la capacité à les détecter précocement, les comprendre et les transformer en levier de croissance collective.

Car un conflit bien accompagné devient :

- ✓ un accélérateur de maturité managériale
- ✓ un révélateur des dysfonctionnements systémiques
- ✓ un catalyseur d'intelligence collective

La véritable compétence d'un leader n'est pas d'empêcher les désaccords — c'est de savoir créer les conditions d'un dialogue sécurisé.



Allons à l'essentiel !



👉 Pourquoi agir rapidement face à un conflit ?

Parce qu'un conflit qui dure coûte cher : perte de productivité, désengagement, turnover, risques psychosociaux. Une intervention rapide protège la performance et le climat de travail.

👉 Comment reconnaître un conflit qui nécessite un accompagnement externe ?

Lorsque la communication est bloquée, que les tensions deviennent visibles ou que le manager se sent démuni, un tiers "neutre" permet de décoincer la situation rapidement et efficacement.

👉 Médiation ou coaching : quelle différence ?

- **La médiation** résout un conflit existant.
 - **Le coaching** développe les compétences relationnelles pour éviter qu'il ne se reproduise.
- Ensemble, ils installent une culture managériale plus sereine et responsable.

👉 Quel est l'objectif concret d'une médiation ?

Rétablir le dialogue, clarifier les attentes, sécuriser les relations de travail et aboutir à des accords opérationnels immédiatement applicables.

👉 La médiation fait-elle perdre du temps aux équipes ?

Non — elle en fait gagner.

Quelques heures structurées évitent des mois de tensions, de réunions improductives ou de décisions mal acceptées.



Allons à l'essentiel !



👉 Le manager ne doit-il pas gérer seul les conflits ?

Le manager reste décisionnaire.

L'intervention d'un médiateur est un soutien stratégique dans les situations sensibles ou à forte charge émotionnelle.

👉 Est-ce confidentiel ?

Oui. La confidentialité garantit un espace de parole sécurisé et favorise des échanges authentiques.

👉 Quels résultats peut-on attendre ?

- Apaisement rapide des tensions
- Collaboration restaurée
- Managers sécurisés dans leur posture
- Équipes plus engagées
- Risques juridiques et humains réduits

👉 En quoi est-ce un investissement stratégique ?

Préserver un collaborateur clé, éviter une rupture, limiter l'absentéisme ou protéger la marque employeur génère un retour sur investissement immédiat.

👉 Quand faut-il intervenir ?

Dès les premiers signaux : non-dits, irritations répétées, baisse de coopération, résistances.
Plus l'action est précoce, plus la résolution est simple.

👉 Peut-on transformer un conflit en opportunité ?

Oui. Bien accompagné, un conflit devient un levier de clarification, d'innovation et de maturité managériale.

UN ACCOMPAGNEMENT PRAGMATIQUE, HUMAIN, ORIENTÉ RÉSULTATS



Comment choisir la bonne posture au bon moment ?

👉 Tension invisible → Friction ouverte → Désalignement → Stabilisation → Clarification → Coopération → Alignement → Maturité

Axe vertical : Niveau de maturité relationnelle
Fragile → Fonctionnelle → Élevée

Axe horizontal : Intensité du conflit
Latent → Ouvert → Critique

🟡 **Médiation structurée**
→ Sécurise les situations sensibles et restaure les conditions du dialogue.

🟢 **Coaching stratégique**
→ Développe la maturité, la lucidité et la capacité collective à décider.

	Conflit latent	Conflit ouvert	Conflit critique
Maturité relationnelle élevée	🟢 Coaching stratégique Anticiper les tensions et renforcer l'alignement.	🟢 Coaching de régulation Transformer le désaccord en levier de décision.	🟢 + 🟡 Intervention mixte Éviter la rupture et sécuriser la gouvernance.
Maturité relationnelle fonctionnelle	🟢 Coaching d'alignement Clarifier rôles et attentes.	🟢 + 🟡 Coaching et médiation Rouvrir le dialogue et structurer les échanges.	🟡 Médiation structurée Stopper l'escalade et restaurer un cadre.
Maturité relationnelle fragile	🟢 Coaching préventif Installer les bases relationnelles.	🟡 Médiation rapide Éviter la cristallisation.	🟡 Médiation stratégique prioritaire Protéger l'organisation et ses décideurs.



Médiation et Coaching

Les nouveaux codes de l'intelligence relationnelle en entreprise



	Médiation	Coaching	Complémentarité
Objectifs principaux	• Résoudre un conflit existant entre deux parties ou plus	• Développer les compétences, la posture et la performance individuelle ou collective	• Ensemble, ils permettent de résoudre un conflit tout en renforçant les compétences relationnelles pour prévenir les tensions futures
Méthodologie	• Processus volontaire et confidentiel Intervention d'un tiers neutre Dialogue structuré et facilitation de consensus Séances individuelles et collectives	• Accompagnement personnalisé Identification des objectifs et besoins Techniques de questionnement, feedback et plan d'action - Suivi et évaluation des progrès	• La médiation intervient pour débloquer une situation, le coaching pour renforcer la capacité à gérer et prévenir les conflits dans le futur
Durée / temporalité	• Souvent courte pour un effet "coupe-feu" 1 à 6 séances - suivi ou coaching recommandé - Nous contacter pour un devis personnalisé	• Variable en fonction du ou des objectifs et du nombre de participants - prévoir quelques semaines à plusieurs mois - Nous contacter pour un devis personnalisé	• La médiation agit rapidement sur le conflit, le coaching agit sur le long terme pour sécuriser la relation et la performance
Atouts principaux	• Résolution rapide et consensuelle Réduction des coûts liés aux conflits (jusqu'à 80% par rapport à une procédure) Restaure la communication et les relations Confidentialité garantie	• Développement durable des compétences Améliore la posture et la confiance Favorise l'autonomie et la performance Prévention des futurs conflits	• La combinaison assure une solution immédiate et un développement durable des comportements et relations professionnelles
Public cible	• Collaborateurs, managers, équipes, organisations	• Managers, dirigeants, équipes, individus	• Toute organisation souhaitant résoudre les tensions et développer une culture relationnelle saine et performante
Résultat attendu	• Accord mutuellement accepté, communication rétablie, relation de travail apaisée	• Compétences relationnelles renforcées, meilleure collaboration, prévention des conflits	• Un environnement de travail plus serein, agile et performant, où les tensions sont transformées en leviers de performance



Cartographie de nos interventions



Nous articulons “Médiation et Coaching stratégique” pour répondre à un double enjeu :
sécuriser le présent — et renforcer l’avenir.

2X Phases dynamiques	Étapes chronologiques	Objectifs prioritaires	Bénéfices clés pour l’organisation
♦ C.A.L.M.E. ® <i>Stabiliser les tensions</i>	C - Contenir	Sécuriser immédiatement la situation et prévenir toute escalade émotionnelle ou relationnelle.	Protection du climat interne ✓ Réduction des risques humains et réputationnels ✓ Sentiment de sécurité restauré
	A - Analyser	Identifier les causes profondes, les enjeux visibles et invisibles, ainsi que les dynamiques d’acteurs.	Lecture systémique du conflit ✓ Décisions éclairées ✓ Vision stratégique renforcée
	L - Libérer	Permettre l’expression des tensions dans un cadre structurant afin de désamorcer les blocages.	Apaisement rapide ✓ Réduction des non-dits ✓ Responsabilisation des parties
	M - Médiatiser	Restaurer un dialogue constructif et repositionner les acteurs dans une logique de coopération.	Communication rétablie ✓ Relations assainies ✓ Capacité à travailler ensemble préservée
	E - Engager	Formaliser des accords durables et réaligner les contributions autour d’un objectif commun.	✓ Engagement concret ✓ Alignement stratégique ✓ Stabilité opérationnelle retrouvée
♦ SYNERGIA.® <i>Aligner et reconstruire la coopération</i>	Prendre de la hauteur	Installer une posture de recul pour dépasser les positions et élargir les perspectives.	Leadership renforcé ✓ Décisions plus lucides ✓ Vision partagée
	Créer le pont	Reconstruire la confiance et favoriser la reconnaissance mutuelle entre les parties.	Coopération réactivée ✓ Intelligence relationnelle accrue ✓ Climat propice à la performance
	Co-construire l’avenir	Transformer la tension en levier d’évolution individuelle et collective.	Gouvernance plus mature ✓ Innovation relationnelle ✓ Dynamique collective relancée
	Ancrer durablement	Inscrire les nouveaux modes de fonctionnement dans la durée.	Prévention des conflits futurs ✓ Autonomie des équipes ✓ Culture du dialogue installée

Leadership sous pression: renforcez votre sérénité

Vous vous interrogez sur le coaching professionnel et l'intégration de la sophrologie en entreprise ?

En tant que Coach professionnelle certifiée et Sophrologue certifiée, j'accompagne les leaders confrontés à la surcharge mentale et aux tensions organisationnelles.



Comment ?

- **Coaching** : clarifier vos priorités, vos valeurs et votre impact, structurer vos décisions même sous pression.
- **Sophrologie** : retrouver calme, présence et équilibre émotionnel, réduire fatigue, irritabilité et stress décisionnel.



Résultat :

Une posture de leader équilibrée, résiliente et inspirante, favorisant un climat de confiance et de performance durable.

Nathalie Navarro



GESTION DU STRESS ET DES EMOTIONS

Parce que la performance ne doit jamais se faire au détriment de la santé mentale et émotionnelle, nous accompagnons les leaders individuellement ou collectivement à retrouver leur équilibre et sérénité.



	STRESS CHRONIQUE ET SURCHARGE MENTALE	BURN-OUT : PREVENTION ET RECONSTRUCTION	LEADERS SOUS PRESSION
ENJEUX ET REALITES	La surcharge mentale et le stress chronique s’installent progressivement sous l’effet de la pression, l’urgence et la multiplication des sollicitations. Souvent invisibles, ils altèrent la concentration, la clarté mentale et l’équilibre émotionnel, avec un impact direct sur l’efficacité et le bien-être au travail.	Le burn-out résulte d’un déséquilibre durable entre exigences professionnelles et ressources personnelles. La prévention passe par l’identification précoce des signaux d’alerte, tandis que la reconstruction vise un retour à l’équilibre et au travail progressif, sécurisé et porteur de sens.	Sous pression constante, les leaders peuvent voir leur capacité de recul et décisionnelle fragilisée. Développer une gestion du stress adaptée permet de préserver une certaine lucidité, la posture managériale et la qualité des relations, tout en soutenant une performance durable.
MANIFESTATIONS OBSERVABLES	- Fatigue mentale persistante - Difficultés de concentration - Sensation d’être débordé - Irritabilité et troubles du sommeil - Perte de motivation - Tensions physiques (nuque, dos, maux de tête) - Sentiment d’urgence permanente	- Épuisement physique et émotionnel - Perte de sens, détachement vis à vis du travail - Troubles cognitifs (mémoire, attention) - Isolement - Sentiment d’échec - Manifestations psychosomatiques	- Hypercontrôle ou évitement décisionnel - Réactivité excessive et tensions relationnelles - Fatigue chronique - Perte de recul stratégique - Difficulté à déléguer - Irritabilité ou rigidité comportementale
IMPACTS ET REPERCUSSIONS	- Baisse de la performance et de la qualité du travail - Accroissement des erreurs - Détérioration des relations professionnelles - Désengagement progressif - Risque accru d’absentéisme et d’épuisement professionnel.	- Arrêt de travail prolongé - Fragilisation durable de la santé - Difficulté de retour à l’emploi sans accompagnement - Désorganisation des équipes - Perte de compétences, impact humain et financier pour l’entreprise.	- Décisions précipitées ou différées - Climat managérial dégradé - Perte de confiance des équipes - Baisse de l’engagement collectif - Fragilisation de la posture de leader et de la performance globale

ROI du leadership aligné



En complément de la médiation,
le Coaching du Leadership Aligné renforce la cohérence, la stabilité et l'impact du dirigeant en environnement sous tension.

1 Quels bénéfices concrets pour l'organisation ?

→ ✓ Des décisions plus stratégiques, un climat social stabilisé ainsi que des équipes plus engagées et collaboratives.

2 Le coaching est-il rentable ?

→ 💰 Oui. Réduction du turnover, baisse du stress et meilleure productivité dépassent largement l'investissement.

3 Quand observe-t-on les premiers résultats ?

→ ⌚ Les leaders voient les changements dès les semaines suivantes, avec des impacts sur les équipes et l'organisation en 3 à 6 mois.

4 Qui peut bénéficier du coaching ?

→ 👤 Dirigeants, managers clés et membres de CODIR : tous gagnent en clarté, posture et efficacité.

5 L'impact se limite-t-il au leader lui-même ?

→ 🌱 Non. Les équipes ressentent directement l'effet d'un leader aligné : confiance, motivation et meilleure collaboration.

6 Peut-on relier le coaching à la stratégie de l'entreprise ?

→ 🎯 Absolument. Le coaching leadership aligné contribue directement aux objectifs stratégiques, à la transformation et à la performance durable.

7 S'agit-il de thérapie, formation ou de mentoring ?

→ ❌ Non. Il s'agit exclusivement de coaching professionnel, centré sur la posture et les décisions du leader.

Nous pouvons néanmoins associer des sessions de gestion du stress pour soutenir la performance et le bien-être des dirigeants sous forte pression.



Pour aller plus loin ...

Compléter et renforcer vos acquis : nos dispositifs associés



Cette intervention peut être :

- **consolidée** par notre méthode TENOR® « **Stress et émotion au coeur de la performance** »
- **enrichie** par un développement de compétences en communication : « **L'écoute active** »
- **renforcée** par une expérience immersive « **Team Building Express** »®
- **complétée** par un accompagnement ciblé « **Pré/Post burn-out** »®
- **complétée** par l'évaluation « **DISC & Forces Motrices** », levier d'impact relationnel

Une approche structurée permettant d'articuler les différents leviers d'accompagnement, au service d'un développement continu des compétences relationnelles et collectives.

Pourquoi agir maintenant ?

1

◆ Parce que le coût des conflits est massif... et sous-estimé

Les études internationales estiment que :

- Un manager consacre 20 à 40 % de son temps à gérer des conflits.
- Le coût des conflits représente jusqu'à 2 à 3 % de la masse salariale annuelle.
- Le désengagement lié aux tensions peut réduire la productivité de 15 à 30 %.
- Le remplacement d'un collaborateur clé coûte en moyenne 6 à 9 mois de salaire.

À cela s'ajoutent : absentéisme, burn-out, turn-over, perte d'innovation, risques juridiques.

👉 **Le conflit non traité devient un centre de coûts invisible.**

2

◆ Parce que la combinaison "médiation-coaching" maximise le ROI

Résoudre + prévenir = sécuriser durablement la performance.

Une organisation qui agit rapidement :

- stabilise ses équipes
- réduit ses coûts cachés
- améliore l'engagement
- protège sa réputation
- renforce sa gouvernance

👉 **La gestion proactive des tensions n'est plus une option RH.**

C'est un choix stratégique de compétitivité.

3

◆ Parce que derrière chaque tension, il y a des femmes et des hommes

Surcharge mentale, stress chronique, conflits latents, isolement décisionnel...

Les tensions répétées impactent directement :

- la concentration et la qualité des décisions
- la stabilité émotionnelle des managers
- l'engagement et la motivation des équipes
- le climat social et la confiance

Le stress prolongé augmente les risques de burn-out, absentéisme et désengagement, avec un impact mesurable sur la performance collective.

👉 **Préserver la santé mentale des leaders et des équipes, c'est protéger la vitalité de l'entreprise.**



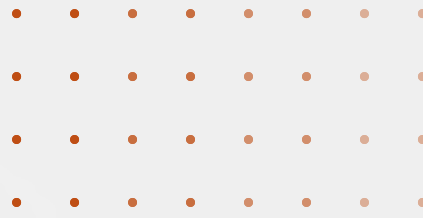
Notre cadre d'accompagnement



- M é t h o d e
- O u t i l s
- E t h i q u e



LES ATOUTS DU COACHING PROFESSIONNEL SONT NOMBREUX



Un travail ancré dans la réalité du terrain

- Le participant s'appuie sur ses situations professionnelles concrètes
- Il dépasse ses difficultés et identifie des solutions réellement applicables
- Le coach l'aide à prendre des décisions pertinentes selon chaque contexte
- Le participant repère ses propres blocages et apprend à les dépasser
- Le coaching l'entraîne à mieux appréhender les situations auxquelles l'entreprise peut être confrontée

Une mission d'accompagnement neutre et constructive

- Le coach n'impose jamais une décision : il accompagne sans influencer
- Il aide le participant à identifier différentes options possibles
- Il l'amène à mobiliser ses propres ressources et à se poser les bonnes questions
- Il offre un soutien constant et l'encourage à franchir ses obstacles

Des outils, des méthodes et une approche sur-mesure

- Le coach met à disposition une expertise et une pédagogie adaptées à chaque profil
- Il propose des outils, des modèles et des apports théoriques ciblés (communication, management, performances...)
- Le participant apprend à mieux gérer les situations typiques de son secteur d'activité.
- Les techniques sont rapidement intégrées car elles s'appuient directement sur la réalité du participant.

Concrètement, le coaching d'entreprise permet

- D'apporter un regard extérieur objectif et bienveillant
- D'accompagner, motiver et développer :
 - la réflexion
 - la capacité de rebond
 - la mise en action
 - l'autonomie
- De mobiliser et motiver les équipes dans les périodes d'affaiblissement
- De clarifier, soutenir ou recadrer les problématiques vécues
- De faciliter l'adaptation aux transformations et d'en faire des opportunités
- De renforcer le sens critique et la prise de recul
- D'apporter un feedback structuré sur la performance et les comportements
- De réussir une prise de poste ou une transition professionnelle
- De développer son leadership
- De révéler son potentiel
- D'améliorer sa communication et son aisance relationnelle
- De mieux gérer ses émotions
- De prendre du recul sur sa trajectoire professionnelle

Et bien plus encore.



LES 3 PILIERS DE VOTRE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

1. LA PHASE

PREPARATOIRE :
AVANT LE COACHING

2. LA PHASE

D'ACCOMPAGNEMENT :
LE COACHING

3. LA PHASE DE

CONCLUSION :
BILAN ET PERSPECTIVES

1

Présentation, définition des besoins et contractualisation

► Réunion téléphonique entre le N+1 et le coach

- Analyse de la situation, de la demande et des attentes
- Présentation des prérequis du coaching et de la méthodologie utilisée
- Clarification de l'objectif du coaching et de son contexte
- Transmission au N+1 des informations liées au contrat, comprenant :
 - La mission (objectif précis du coaching)
 - Le déroulement des séances
 - Le lieu
 - Le nombre de séances prévues
 - La durée d'une séance
 - Les honoraires
 - Le rythme des séances (hebdomadaire ou ajusté selon les besoins)

► Réunion entre le participant et le N+1

- Présentation de la demande et de la finalité de l'accompagnement
- Obtention de l'accord du participant sur la démarche
- Alignement sur les attentes et l'objectif du coaching

► Réunion entre le coach et le participant

- Recueil des attentes du participant
- Définition du cadre : planning, lieu, confidentialité, modalités
- Échanges complémentaires et réponses aux questions

► Réunion tripartite : N+1, coach et participant

- Validation commune des objectifs définis
- Validation du déroulement et des principes du coaching
- Validation du planning, des horaires et du lieu
- Signature et acceptation du contrat



LES 3 PILIERS DE VOTRE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

1. LA PHASE

PREPARATOIRE :

AVANT LE COACHING

2. LA PHASE

D'ACCOMPAGNEMENT :

LE COACHING

3. LA PHASE DE

CONCLUSION :

BILAN ET PERSPECTIVES

2

Phase d'Accompagnement – Mise en action et progression

Au cœur du processus de coaching, le participant développe ses compétences, approfondit sa connaissance de lui-même et améliore ses performances. Cette étape lui permet de clarifier ses objectifs, de définir ses priorités et s'engager pleinement dans l'action.

La relation de confiance établie entre le coach et le participant crée un espace sécurisé et stimulant qui accélère la progression vers les résultats attendus.

Le coaching se concentre sur la situation réelle du participant, ses enjeux actuels et les actions qu'il est prêt à entreprendre pour atteindre ses objectifs.

Cette phase, limitée dans le temps, vise l'obtention de résultats concrets, mesurables et alignés avec les objectifs définis en amont.

Déroulement :

- **Nombre de séances** : déterminé conjointement selon l'objectif (généralement 4 à 8 séances).
- **Durée** : 2 heures par semaine. La planification est fixée lors de la réunion initiale.
- **Suivi** : un accompagnement téléphonique peut être assuré en cas de besoin et à la demande du participant.

En cas d'événement imprévu ou de changements majeurs intervenant durant le parcours, une réunion tripartite (coach – participant – N+1) peut être organisée afin d'ajuster au mieux le rythme et l'organisation des séances.



LES 3 PILIERS DE VOTRE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

1. LA PHASE PREPARATOIRE :
AVANT LE COACHING

2. LA PHASE
D'ACCOMPAGNEMENT :
LE COACHING

3. LA PHASE DE
CONCLUSION :
BILAN ET PERSPECTIVES

3

Bilan final et perspectives

Une réunion finale réunit le N+1, le coach et le participant afin d'évaluer l'impact global du coaching et d'en tirer les enseignements.

Objectifs :

- Recueillir le retour d'expérience du participant
- Mesurer les progrès accomplis
- Identifier, si nécessaire, de nouveaux axes d'amélioration
- Évaluer l'efficacité globale du programme de coaching

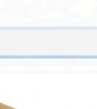


NOTRE AMBITION

Accompagner chaque collaborateur et chaque équipe à révéler leur plein potentiel pour construire ensemble la réussite de l'entreprise.



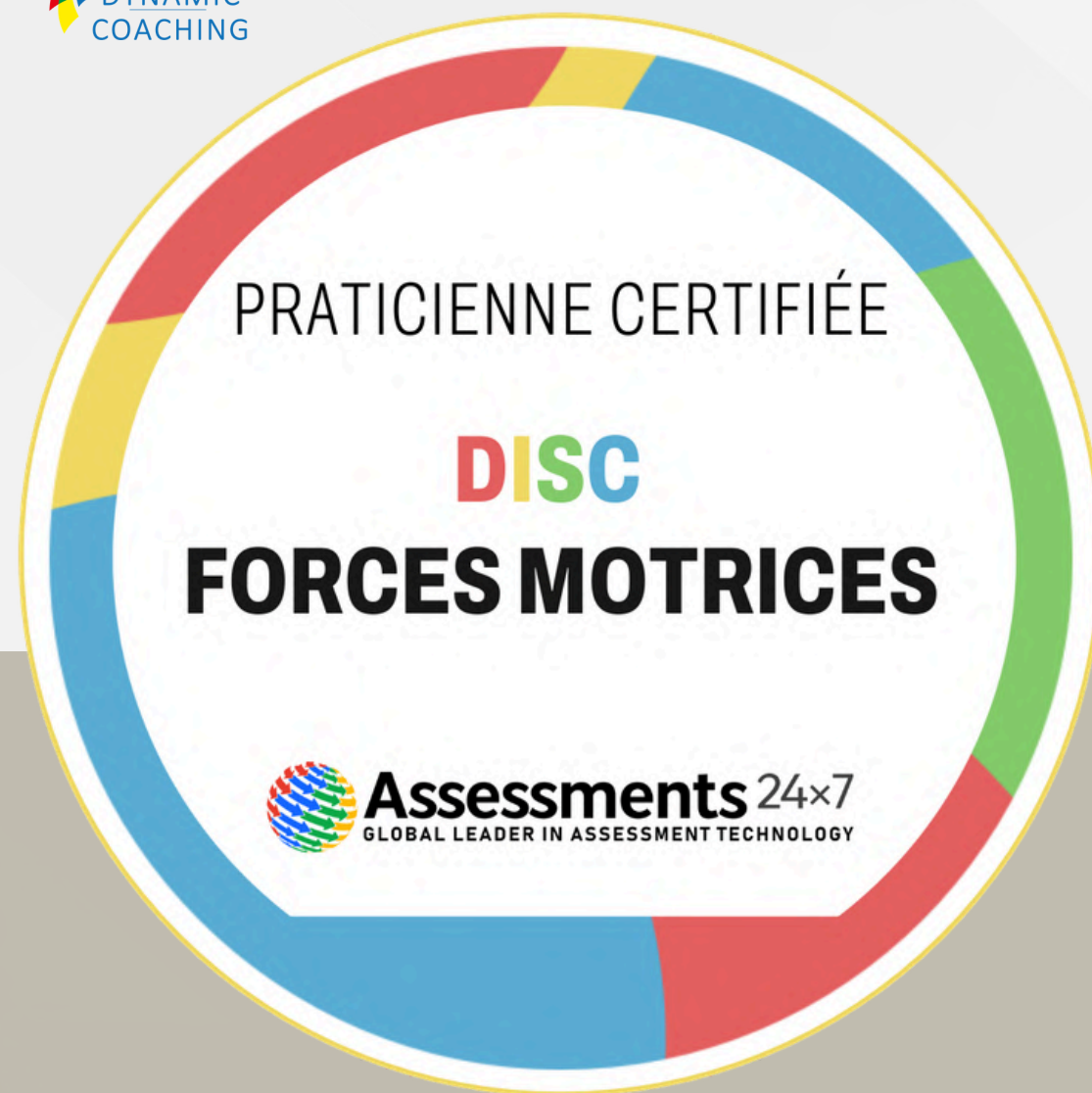
Les clés de réussite de nos accompagnements de coaching

CLÉ DE RÉUSSITE	DESCRIPTION	RÔLE DU PARTICIPANT	RÔLE DU COACH	IMPACT ATTENDU
1 	Relation de confiance & confidentialité Créer un cadre sécurisant, authentique et sans jugement favorisant l'expression libre des difficultés professionnelles	 S'exprimer avec sincérité et ouverture	 Garantir confidentialité, écoute active et sécurité psychologique	 Favorise l'alliance de travail, l'engagement et la profondeur des échanges
2 	Engagement personnel & implication active La progression repose sur la participation active et régulière du participant	 Être impliqué, expérimenter, pratiquer entre les séances	 Stimuler l'engagement et maintenir une dynamique de progression	 Accélère l'intégration des apprentissages et les changements comportementaux
3 	Objectifs clairs et mesurables Définir des objectifs précis, réalistes et observables	 Clarifier ses priorités et besoins réels	 Structurer le programme autour d'objectifs adaptés	 Permet de mesurer la progression et de maintenir le cap
4 	Approche concrète et opérationnelle Transformer les prises de conscience en actions applicables au quotidien professionnel	 Tester les outils et appliquer les stratégies sur le terrain	 Fournir des outils pratiques et immédiatement actionnables	 Facilite le transfert des acquis dans les situations réelles
5 	Régularité et continuité du travail La performance mentale se développe par entraînement progressif et répétition	 Maintenir une pratique régulière entre les séances	 Assurer un suivi cohérent et progressif	 Renforce les automatismes positifs et stabilise les changements
6 	Feedback continu & mesure de progression Évaluer l'intégration, les avancées et les freins à chaque étape	 Donner des retours honnêtes sur les ressentis et difficultés	 Utiliser les feedbacks et KPI pour ajuster l'accompagnement	 Permet d'objectiver les progrès et d'adapter les stratégies
7 	Évaluation des KPI de performance mentale Mesurer les indicateurs clés de progression tout au long du programme	 Observer ses évolutions et identifier ses axes d'amélioration	 Suivre les indicateurs : stress, confiance, concentration, résilience, énergie, passage à l'action...	 Donne une vision claire des résultats obtenus et des axes à renforcer
8 	Mise en pratique terrain Intégrer les outils dans les situations professionnelles réelles	 Appliquer les apprentissages dans le quotidien professionnel	 Proposer des exercices et simulations adaptés aux enjeux réels	 Favorise des changements durables et concrets
9 	Soutien de l'environnement professionnel L'environnement de travail influence fortement la progression	 Créer un espace favorable à l'expérimentation	 Sensibiliser les équipes et managers si nécessaire	 Renforce l'ancrage des nouvelles pratiques et la dynamique collective
10 	Progression réaliste et durable La transformation mentale est progressive et nécessite des ajustements continus	 Accepter l'évolution étape par étape	 Accompagner sans recherche de performance irréaliste	 Favorise une évolution stable et durable dans le temps
11 	Développement de l'autonomie Le participant apprend progressivement à gérer seul ses états mentaux et émotionnels	 Utiliser les outils en autonomie	 Transmettre des stratégies reproductibles et personnalisées	 Renforce l'autonomie, la stabilité mentale et la résilience
12 	Alignement entre performance et équilibre La performance durable repose sur l'équilibre mental, émotionnel et énergétique	 Développer une meilleure hygiène mentale et émotionnelle	 Accompagner vers une performance durable et équilibrée	 Réduction du risque d'épuisement et amélioration du bien-être global



L'intelligence comportementale

Adaptez votre management et communication à chaque profil !



DISC + Forces Motrices 24x7 Comprendre – Motiver – Transformer

En tant que coach professionnelle, j'accompagne particuliers, professionnels et organisations grâce à une palette complète d'évaluations comportementales, émotionnelles et motivationnelles, conçues pour **révéler le potentiel individuel** et **renforcer l'intelligence collective**.

Le duo DISC + Forces Motrices, objectif et scientifiquement reconnu, va bien au-delà d'un simple diagnostic. Il met en lumière votre mode naturel de **communication** ainsi que vos **valeurs**, aussi bien dans un environnement serein que sous pression, et dévoile les moteurs profonds qui orientent vos **décisions** et **comportements**.

Ces outils révèlent qui vous êtes réellement, comment vous interagissez avec les autres et quelles sont les **7 dimensions motivationnelles** qui vous animent. Comprendre comment et pourquoi une personne agit devient alors un levier puissant pour :

- mieux communiquer
- anticiper les tensions
- renforcer la coopération
- améliorer la performance individuelle et collective

Cette double lecture — **comportement + motivation** — constitue la base d'un accompagnement sur-mesure, précis, efficace et passionnant qui impactera positivement votre vie personnelle et professionnelle.



Modalité d'accès à l'outil.

L'évaluation "DISC + Forces Motrices" est fréquemment intégrée dans mes accompagnements.

Elle peut également être réalisée indépendamment, dans le cadre d'un développement personnel approfondi avec une tarification dédiée.

Un entretien préalable permettra de confirmer l'adéquation entre vos intentions et objectifs et la finalité de l'outil.

Je vous invite à me contacter afin d'en débattre.





Siège Social : 58, Rue de Monceau - 75008 Paris

RCS PARIS - 940 339 088 00012

+33 06 01 91 63 27

contact@dynamiccoaching.com

France - Monaco - International

www.dynamiccoaching.com

