



NATHALIE NAVARRO

Leadership & Influence

« Le Leadership 360° vous révèle
ce que vous ne voyez pas...
avant que les conséquences
ne se fassent sentir. » ⚡



PRÉSENTE

Le leadership 360[®]
jumelé au feedback 360[®]

© Dynamic Coaching – Tous droits réservés

Introduction

Le regard d'un dirigeant accompagné.

Dirigeants, managers et membres de CODIR ,

Pendant plus de 25 ans, j'ai dirigé des entreprises avec exigence et engagement.

Comme beaucoup de dirigeants, j'avais une vision claire de mes objectifs, de ma stratégie et de mon style de management.

Et, j'ai compris une chose essentielle :

Ce que nous pensons incarner en tant que leader n'est pas toujours perçu de la même manière par nos équipes.

La réalité du terrain, les tensions silencieuses, les non-dits et la baisse d'engagement ne sont pas toujours visibles depuis le sommet.

C'est précisément là que le Leadership 360 prend tout son sens.

Faire le choix d'un Feedback 360°, c'est accepter de se regarder autrement.

À travers un questionnaire anonyme auprès de mes collaborateurs, de mes pairs et de mon environnement professionnel, j'ai pu mesurer l'impact réel de mes comportements, de ma communication et de mes décisions.

Ce regard croisé a été un révélateur puissant.

Non pas pour juger, mais pour comprendre, ajuster et progresser.

Accompagné dans cette démarche, j'ai transformé ces retours en leviers concrets de développement.

Ma posture managériale est devenue plus juste, plus lisible et plus alignée avec les attentes du terrain.

Les bénéfices ont été significatifs :

Des équipes plus engagées, une communication plus fluide, une confiance renforcée et une performance plus stable.

Le Leadership 360 et le Feedback 360 ne sont pas des outils d'évaluation.

Ils engagent une démarche de lucidité et de responsabilité managériale.

Parce qu'un dirigeant qui accepte de se faire accompagner sécurise ses équipes... et l'avenir de son entreprise.



Laurent Badin

Co-fondateur de Dynamic Coaching

Ex PDG - Conférencier

Les enjeux actuels du Leadership 360 et Feedback 360



Dans un monde où de nombreuses entreprises tiennent encore debout mais vacillent de l'intérieur, les signaux sont clairs : **perte d'engagement, tensions managériales, décisions déconnectées du terrain, fatigue collective.**

Quand les équipes décrochent, ce n'est pas la stratégie qui lâche en premier. C'est le leadership.

Le Leadership 360, appuyé par le Feedback 360°, agit comme un électrochoc constructif :

- Il révèle ce que les tableaux de bord ne montrent pas
- Expose les angles morts du management
- Redonne une voix au terrain
- Réajuste la posture du dirigeant là où tout se joue
- Restaure la confiance avant que la rupture ne s'installe

Dans certaines entreprises sous pression, cette lucidité n'est plus un luxe.

C'est une condition de survie !

Votre Leadership actuel,
est-il un levier ... ou un risque
pour votre entreprise ? ⚡

Pourquoi le Leadership 360 associé au Feedback 360 est-il devenu stratégique ?



☀️ **Pilotez votre leadership avec lucidité**

Vous disposez d'une vision claire et factuelle de votre posture managériale telle qu'elle est réellement perçue.
Le Feedback 360° éclaire vos décisions et sécurise vos choix stratégiques.

🔍 **Ajustez votre impact managérial**

Vous identifiez précisément vos forces et vos axes de progression.
Votre leadership gagne en justesse, en crédibilité et en efficacité auprès de vos équipes.

🤝 **Renforcez la confiance et l'engagement**

En donnant la parole à votre environnement professionnel, vous instaurez un climat d'écoute et de responsabilité partagée.
Les relations se fluidifient, l'engagement se consolide.

⚠️ **Prévenez tensions, désengagement et risques humains**

Les signaux faibles deviennent visibles avant qu'ils n'affectent la performance, la cohésion ou la santé des équipes.
Vous agissez de manière préventive, non curative.

🏆 **Installez une performance durable et collective**

Votre leadership devient un levier de développement des talents, de stabilité managériale et de réussite à long terme.
L'entreprise grandit avec des leaders plus conscients, plus solides et plus fédérateurs.



Leadership 360 / Leadership Aligné

Face à une forte demande des dirigeants et des DRH souhaitant distinguer clairement nos offres de coaching, ce tableau a été conçu pour apporter une lecture précise, stratégique et sans ambiguïté entre le **Leadership 360° avec Feedback 360°** et le **Leadership Aligné**

	 Leadership 360° + Feedback 360°	 Leadership Aligné
 Finalité	Ajuster l'impact réel du leader dans son écosystème professionnel	Aligner le leader avec sa mission, ses valeurs et son identité
 Point d'entrée	La perception des autres (équipes, pairs, hiérarchie)	Le monde intérieur du leader
 Outil clé	Feedback 360° anonyme, structuré et mesurable	Coaching individuel introspectif
 Logique d'accompagnement	Factuelle, systémique et orientée comportements observables	Identitaire, émotionnelle et existentielle
 Voix intégrées	Dirigeants, membres du CODIR, Managers, équipes	Dirigeants, membres du CODIR, Managers et chefs d'équipes
 Valeur ajoutée principale	Révéler l'écart entre intention managériale et impact réel	Restaurer cohérence, sens et stabilité intérieure
 Prévention des risques	Détection précoce des tensions, désengagement, dysfonctionnements	Prévention de l'épuisement personnel et de la perte de sens
 Bénéfices pour l'entreprise	Leadership ajusté, climat social sécurisé, performance collective	Leader plus centré, décisions plus alignées
 Usage stratégique RH	Outil de pilotage managérial et de transformation organisationnelle	Accompagnement individuel
 Public prioritaire	Dirigeants, managers, CODIR, hauts potentiels	Dirigeants et Managers en phase de repositionnement personnel
 Impact long terme	Développer des leaders capables de faire grandir leurs équipes	Consolider la posture et la vision personnelle du leader

- Le Leadership Aligné stabilise le leader.
- Le Leadership 360° + le Feedback 360° sécurisent l'organisation.



Allons à l'essentiel !



Pourquoi parle-t-on aujourd'hui de Leadership 360° avec Feedback 360° ?

→ Parce que les organisations ont besoin de leaders conscients de leur impact réel, capables d'ajuster leur posture à partir de faits objectivés.

Qu'est-ce que le Leadership 360° ?

→ C'est une approche qui permet au leader de se voir tel qu'il est perçu par son écosystème professionnel : équipes, pairs et hiérarchie.

En quoi consiste le Feedback 360° ?

→ Il s'agit d'un dispositif structuré et confidentiel recueillant des retours anonymes sur les comportements managériaux et relationnels.

À qui s'adresse le Leadership 360° ?

→ Aux dirigeants, managers, membres de CODIR et hauts potentiels exerçant une responsabilité humaine et organisationnelle.

Pourquoi le feedback est-il devenu indispensable ?

→ Parce qu'il révèle les écarts entre intention managériale et impact réel sur les équipes.

Quels écarts peuvent être révélés par le Feedback 360° ?

→ Des angles morts, des perceptions divergentes et des comportements qui freinent engagement et performance.

Que fait un coach avec les résultats du Feedback 360° ?

→ Il accompagne le leader pour transformer ces données en actions concrètes et ajuster son impact au quotidien.

Quelle est la fréquence idéale pour un Feedback 360° ?

→ Généralement tous les 12 à 18 mois, ou lors de changements stratégiques ou organisationnels majeurs.



Allons à l'essentiel !



Quels bénéfices pour les équipes et l'entreprise ?

→ Confiance renforcée, engagement accru, réduction des tensions, meilleure cohésion et performance durable.

Comment le Leadership 360° prévient-il les risques organisationnels invisibles ?

→ Il détecte précocement les signaux faibles : désengagement, tensions, turnover, conflits latents.

Quels bénéfices individuels pour le leader ?

→ Prise de conscience plus importante, leadership plus crédible et efficace, décisions plus ajustées, impact optimisé.

Comment le Leadership 360° sécurise-t-il la performance ?

→ En ajustant le leadership aux besoins réels de l'organisation, tout en renforçant engagement et collaboration.

Le Leadership 360° est-il réservé aux dirigeants ?

→ Non, il est pertinent pour tout manager ou haut potentiel ayant un impact direct sur les équipes et les résultats.

« Leadership 360° + Feedback 360° : voir clair, agir juste, fédérer durablement. » ⚡

Quand le leadership navigue à l'aveugle ...

♦ A. Impacts au niveau personnel

- Perception biaisée de son propre leadership 🪞
- Difficulté à identifier ses forces et axes de progression 💡
- Stress, surcharge mentale et sentiment d'isolement accru 😞

♦ B. Impacts au niveau professionnel

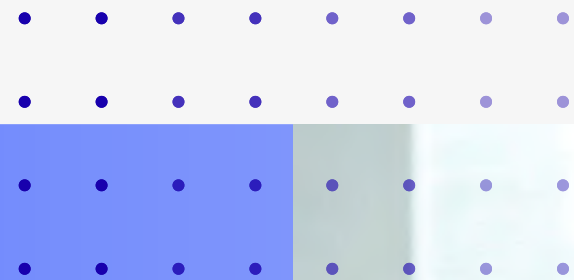
- Décisions mal calibrées ou déconnectées du terrain ⚖️
- Relations difficiles avec les équipes et les pairs ✖️
- Manque d'influence, perte de crédibilité et autorité contestée 🏢

♦ C. Impacts au niveau de l'entreprise

- Baisse d'engagement et de motivation des équipes 📉
- Tensions, conflits et turnover plus élevés ⚠️
- Performance collective instable et risques organisationnels invisibles 💣



UN ACCOMPAGNEMENT PRAGMATIQUE, HUMAIN, ORIENTÉ RÉSULTATS



En m'inspirant de John Maxwell, référence mondiale du Leadership, j'ai conçu mes accompagnements en Leadership 360® avec Feedback 360® pour aller au-delà des évaluations classiques, souvent impersonnelles.

Je combine donc entretiens humains, analyse comportementale, émotionnelle et gestion du stress, afin que chaque leader devienne pleinement conscient de son impact et développe une influence authentique. Une approche sur-mesure, incarnée et durable pour vous, vos équipes et votre entreprise.

Nathalie Navarro

*Fondatrice de Dynamic Coaching
Coach Professionnelle et Sophrologue certifiée.*

Les fondations d'un Leadership 360

Un accompagnement et non une formation, structuré et confidentiel
Signature Dynamic Coaching®, inspirée de John Maxwell



AVANT L'ACCOMPAGNEMENT

♦ L'essentiel en un regard

→ Constat : un leadership perçu... mais rarement mesuré

- Vision partielle de son impact réel
- Écart entre l'intention du leader et le vécu des équipes
- Zones d'ombre managériales non identifiées
- Stress latent, tensions implicites, non-dits
- Décisions parfois déconnectées du terrain

→ Risques :

- Dégradation progressive de la confiance
- Désengagement silencieux des équipes
- Performance fragilisée par des angles morts managériaux

👉 Quand le leader ne voit pas l'ensemble du système, l'organisation fonctionne à l'aveugle.

PENDANT L'ACCOMPAGNEMENT

♦ Leadership 360° - Feedback 360°

→ Un accompagnement structuré et confidentiel

- Clarification de la posture et des responsabilités
- Sécurisation émotionnelle sous pression
- Décisions alignées, communication cohérente
- Leadership incarné et lisible

→ Levier clé :

- Coaching professionnel avec entretiens individuels et anonymes des Feedback 360. (Présentiel ou distanciel)
- Intégration de la gestion du stress du leader - si souhaité.

👉 Le leader voit clair, comprend son impact et reprend la maîtrise de sa posture.

APRES L'ACCOMPAGNEMENT

♦ Le bilan

→ Restitution - Feedforward stratégique

- Leadership conscient, lisible et assumé
- Décisions plus cohérentes et mieux comprises
- Communication ajustée et impact renforcé
- Relations professionnelles assainies
- Stress mieux régulé, énergie stabilisée

💡 Le changement est visible, mesurable et perçu par l'ensemble de l'écosystème.

CE QUE CELA CHANGE CONCRÈTEMENT

Pour le leader

- Vision claire de son impact réel
- Réduction des angles morts managériaux
- Posture plus stable sous pression
- Leadership crédible, respecté et durable

Pour les équipes

- Sentiment d'écoute et de reconnaissance
- Clarté des attentes et du cadre
- Engagement renforcé
- Responsabilisation et confiance accrues

Pour l'organisation

- Leadership cohérent à tous les niveaux
- Amélioration du climat social
- Performance collective durable
- Développement d'une culture du feedback mature

● Les modules présentés peuvent faire l'objet d'ajustements afin de s'adapter spécifiquement à vos nécessités.

Impact et bénéfices concrets du Leadership 360 pour l'entreprise



Quels bénéfices immédiats l'entreprise peut-elle attendre ?

→ Une meilleure visibilité sur le leadership réel des managers, des décisions plus alignées et une réduction des tensions internes.

Comment le Feedback 360° améliore-t-il l'engagement des équipes ?

→ En donnant aux collaborateurs la possibilité d'être entendus, il instaure confiance, transparence et motivation durable.

Le Leadership 360° contribue-t-il à la performance collective ?

→ Oui. Des leaders ajustés créent un climat propice à la collaboration, à la créativité et à l'efficacité opérationnelle.

Quels risques sont prévenus grâce au Leadership 360° ?

→ Désengagement, turnover, conflits latents et perte de performance sont détectés avant qu'ils ne deviennent critiques.

Comment l'entreprise mesure-t-elle le retour sur cet accompagnement ?

→ Par la stabilisation des équipes, l'amélioration de l'engagement, la réduction des tensions et l'augmentation de la performance mesurable.

Le Leadership 360° est-il pertinent pour tous les niveaux de management ?

→ Oui. Il est efficace pour dirigeants, managers, membres de CODIR et hauts potentiels ayant un impact direct sur les équipes.

Quelle est la valeur stratégique pour l'entreprise ?

→ Développer des leaders capables de fédérer, inspirer et sécuriser durablement la performance globale, tout en favorisant l'évolution d'une culture de leadership partagée.

Quelle est la posture de Dynamic Coaching ?

→ Une approche confidentielle, pragmatique et orientée résultats, centrée sur l'impact réel du leader et la performance collective.

Comment débute concrètement un accompagnement ?

→ Par la collecte de Feedback 360° auprès de l'écosystème du leader (équipes, pairs, N+1), suivie d'une restitution individuelle et d'un plan d'action concret pour ajuster sa posture et son leadership.

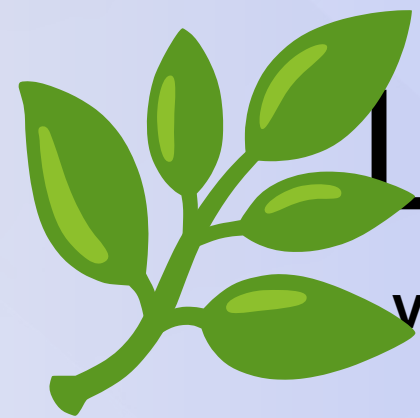
Le Leadership 360° + Feedback 360° ont-ils un impact sur la performance globale ?

→ Oui. Les leaders mieux ajustés prennent des décisions plus justes, renforcent la cohésion des équipes et sécurisent l'efficacité opérationnelle.

Pourquoi les équipes sont-elles plus engagées avec un leader conscient de son impact ?

→ Parce qu'il crée un climat de confiance, valorise la contribution de chacun et adapte sa posture aux besoins réels de ses collaborateurs.





Leadership 360 et sérénité

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



En tant que **Coach professionnelle certifiée** et **Sophrologue certifiée**, j'accompagne les leaders à comprendre leur impact réel grâce au Leadership 360° et Feedback 360°, tout en leur proposant des outils concrets pour gérer le stress et les émotions.

💡 **Pourquoi cet accompagnement est-il unique et performant ?**

- **Le Leadership 360° + Feedback 360°** clarifient votre posture, vos forces et vos axes d'amélioration, en révélant les perceptions réelles de vos équipes et collaborateurs.
- **La sophrologie** apporte sérénité, présence et équilibre émotionnel pour mieux gérer la pression et les situations complexes.

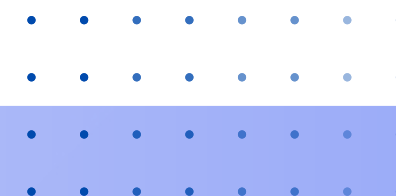
🔗 **L'alliance de ces approches permet un leadership lucide, ajusté et résilient, capable de :**

- Prendre des décisions efficaces et alignées avec vos valeurs
- Inspirer et mobiliser vos équipes
- Maintenir performance et engagement durable

🎯 **Résultat :**

Un leader conscient de son impact, plus clair, confiant et serein, avec des équipes motivées et une performance durable et mesurable.

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 et 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 POUR L'ENTREPRISE.

Quels bénéfices concrets pour l'organisation ?

✓ → Des équipes plus engagées, un leadership plus efficace, moins de tensions internes et une performance collective durable.

Le coaching est-il rentable ?

💰 → Oui. Il sécurise les décisions, réduit le turnover, améliore la productivité et optimise l'impact des leaders sur leurs équipes.

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

🎯 → Absolument. Le coaching aligne les comportements du leader avec les objectifs stratégiques et les valeurs de l'organisation.

Comment mesurer le ROI d'un accompagnement Leadership 360° ?

📊 → Engagement des équipes, satisfaction collaborateurs, réduction du turnover, efficacité décisionnelle et impact sur les résultats clés.

Quels risques l'entreprise évite-t-elle en optant pour ce dispositif ?

⚠️ → Désengagement, conflits latents, pertes de performance et erreurs stratégiques dues à un leadership mal calibré.

☀️ ROI CENTRÉ SUR LE LEADER ET SES ÉQUIPES

Qui peut bénéficier du coaching ?

🧑 → Dirigeants, managers, membres de CODIR et hauts potentiels ayant un rôle stratégique dans la conduite des équipes et de la performance.

Pourquoi les équipes sont-elles plus engagées avec un leader conscient de son impact ?

👂 → Parce qu'il crée un climat de confiance, valorise la contribution de chacun et adapte sa posture aux besoins réels de ses collaborateurs.

Comment le Leadership 360° sécurise-t-il la performance ?

💪 → En ajustant le leadership aux besoins réels de l'organisation, tout en renforçant engagement et collaboration.

Quels écarts peuvent être révélés par le Feedback 360° ?

🕒 → Des angles morts, des perceptions divergentes et des comportements qui freinent engagement et performance.

Comment débute concrètement un accompagnement ?

🔍 → Par la collecte de Feedback 360° anonyme et auprès de l'écosystème du leader (équipes, pairs, N+1), suivie d'une restitution individuelle et d'un plan d'action concret pour ajuster sa posture et son leadership.

S'agit-il d'une formation ou d'un mentoring ?

🚫 → Non. Il s'agit exclusivement de coaching professionnel, centré sur le développement du leadership réel et mesurable, basé sur les Feedback 360° et l'impact concret sur les équipes.

Quelle est la posture de Dynamic Coaching ?

🛡️ → Une approche confidentielle, pragmatique et orientée résultats, centrée sur l'impact réel du leader et la performance collective.

La gestion du stress fait-elle partie de cet accompagnement ?

🧘 → Oui. La gestion du stress du leader peut être intégrée selon les besoins. Elle permet d'optimiser sa clarté, sa résilience et sa capacité à prendre des décisions justes, tout en renforçant son impact sur ses équipes et la performance globale de l'organisation.



Pourquoi agir maintenant ?



1

🌍 Parce que le monde ne ralentira pas. Il s'accélère.

Mondialisation, concurrence permanente, marchés saturés, clients plus exigeants et infidèles :

👉 *Chaque décision compte, chaque erreur se paie plus vite et plus cher.*

2

⚠️ Parce que la pression s'exerce d'abord sur les leaders.

Décisions sous contrainte, exposition continue, responsabilité totale.

Un leader sans retour structuré devient un angle mort stratégique.

3

💥 Parce que les angles morts managériaux coûtent aujourd'hui des parts de marché.

Désengagement silencieux, perte d'agilité, ruptures de confiance, fuite des talents.

👉 Dans un environnement ultra concurrentiel, ces failles sont immédiatement exploitées.

4

🎯 Parce que le Leadership 360° sécurise la capacité à rester compétitif.

Le Feedback 360° apporte une lecture lucide, rapide et exploitable du leadership réel.

Il renforce la crédibilité managériale, stabilise les équipes et soutient la performance sous pression.

Dans un monde globalisé et concurrentiel, le Leadership 360° n'est plus un choix de confort. C'est un levier de survie et de différenciation stratégique.



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

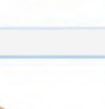


NOTRE AMBITION

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



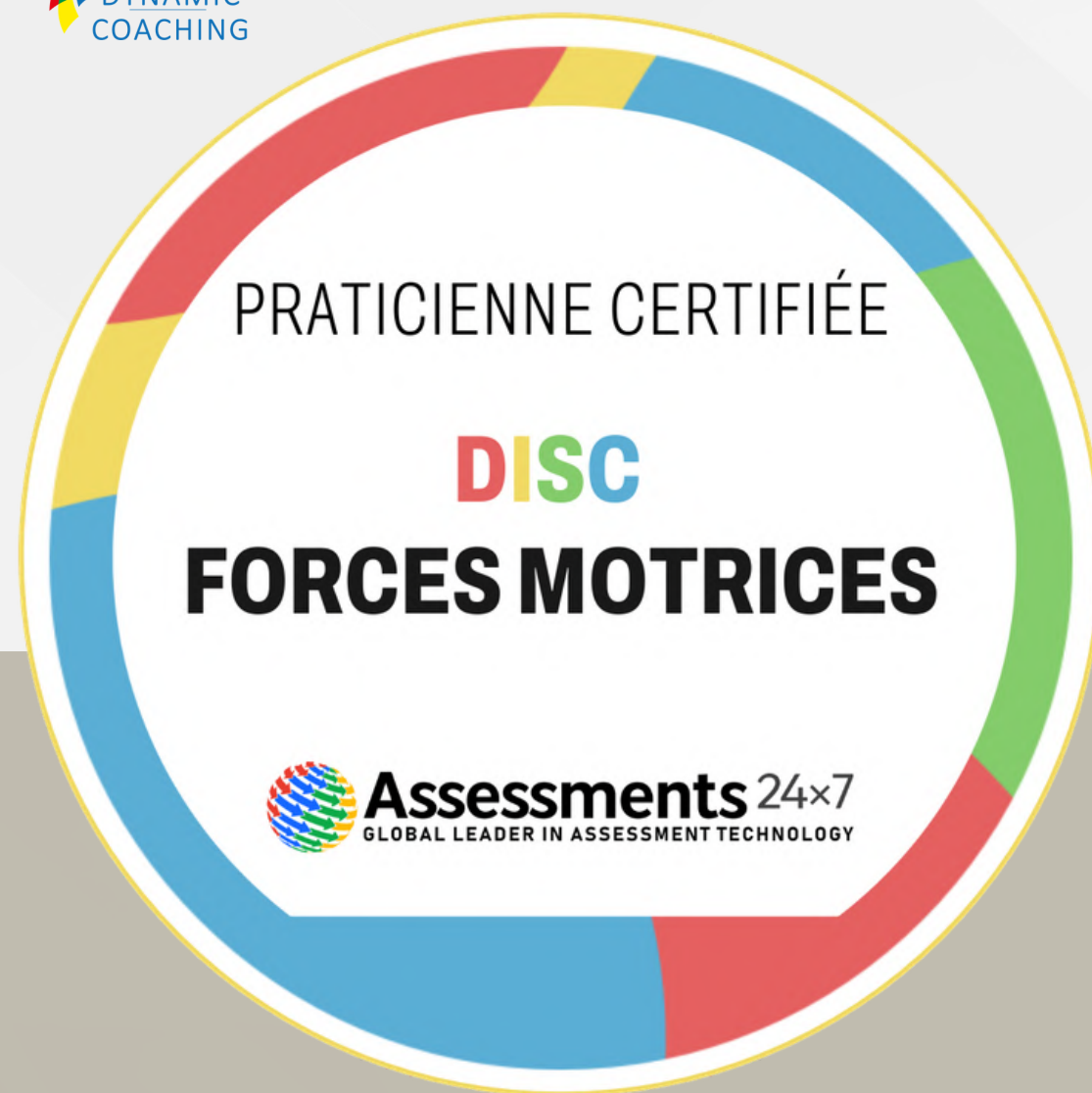
Les clés de réussite de nos accompagnements de coaching

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 votre communication à chaque profil !



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.



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.





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

