

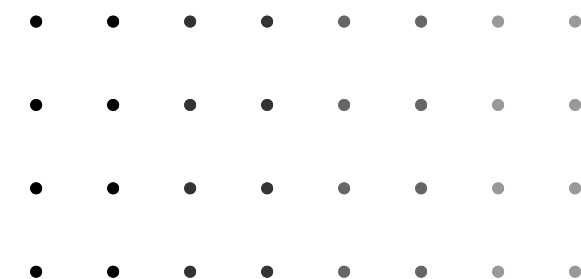


# NATHALIE NAVARRO

## LEADERSHIP & INFLUENCE

COMMENT DIRIGER SOUS PRESSION  
SANS ALLER JUSQU'À LA RUPTURE  
DE L'ÉPUISEMENT ?

- ✗ Ce n'est pas du développement personnel hors sol
- ✗ Ce n'est pas une posture "bien-être" déconnectée
- ✗ Ce n'est pas un effet "boost" temporaire



**PRÉSENTE**  
**Le leadership aligné®**  
**en toute transparence**

© Dynamic Coaching – Tous droits réservés

# Introduction



**Dirigeants, managers et membres de CODIR :**

**il est possible de maintenir la performance sans sacrifier votre énergie et celle de vos équipes.**

**Chaque jour, vous êtes confronté à la pression**, aux décisions complexes et à la surcharge silencieuse qui s'installe en vous et vos équipes.

**Tensions, turnover, baisse d'engagement et perte de performance** deviennent des urgences visibles et coûteuses qui nécessitent une action immédiate.

Pourtant, **nombreux sont ceux qui attendent que le signal d'alerte** devienne évident.

Or, ne pas agir à temps expose à des conséquences lourdes : **perte d'énergie durable, décisions affaiblies, désengagement des collaborateurs, conflits internes, voire burn-out ou interruption brutale de l'activité.**

**Les vrais leviers pour sécuriser durablement la performance** ne sont pas uniquement visibles. Ils impactent : votre management, l'organisation du travail, le climat social de l'entreprise, le sens et l'engagement de vos équipes.

Une action préventive sur ces leviers permet de prévenir le mal-être avant qu'il ne devienne critique et assurer ainsi un leadership stable, aligné à vos valeurs et performant.

## **Mon expérience personnelle**

Pour avoir moi-même vécu ce **mal-être silencieux, cette surcharge mentale et cette tension permanente** malgré la réussite et les responsabilités, je comprends parfaitement le parcours que vous traversez.

Cette expérience personnelle me permet de vous accompagner avec empathie, pragmatisme et efficacité, en intégrant à la fois la dimension humaine et stratégique.

*Nathalie Navarro*

*Fondatrice de Dynamic Coaching*



*Donnez un nouvel élan à votre leadership,  
anticipez les risques avant qu'ils ne deviennent critiques  
et concentrez votre énergie sur ce qui compte vraiment.*

# Les enjeux actuels du Leadership aligné



## Le moteur d'un impact durable

**Dans un monde où les résultats immédiats priment souvent sur la réflexion**, il est facile pour un dirigeant ou un manager de perdre de vue ce qui donne réellement du sens à son leadership.

**La mission personnelle agit comme un phare :**

- Elle guide vos décisions
- Inspire vos équipes
- Structure l'impact que vous laissez dans votre organisation  
... et au-delà.

## Pourquoi votre mission personnelle est essentielle ?

**Votre mission personnelle dépasse vos rôles et titres.**

**Elle incarne vos valeurs, votre vision et l'impact** que vous souhaitez créer. Sans elle, un leadership peut devenir **réactif, incohérent, et générer fatigue ou désengagement** chez vos équipes.

**Un leader sans mission claire est comme un navire sans boussole** : il avance, mais sans direction cohérente. Dans un environnement complexe, cette absence de clarté peut nuire à la prise de décision, à l'authenticité et à l'engagement de vos équipes.

👉 **Prenez le temps dès aujourd'hui de réfléchir à votre mission personnelle**



Le leadership aligné n'est pas un luxe.  
C'est un levier stratégique de stabilité,  
d'engagement et de performance durable.

# Pourquoi le Leadership aligné est-il devenu stratégique ?

Lorsque votre mission personnelle est alignée avec votre rôle de leader, vous transformez la pression et le stress en performance durable, clarté et impact concret, tout en prévenant le burn-out et le stress chronique.

## ☀️ Décidez avec clarté

- Vos choix sont guidés par ce qui compte vraiment
- Vous anticipez mieux, réduisez les erreurs coûteuses et concentrez votre énergie sur l'essentiel

## 😊 Agissez avec cohérence et authenticité

- Vous inspirez confiance et loyauté auprès de vos équipes
- Votre posture stable et alignée crée un climat serein et motivant

## 💪 Restez résilient face aux défis

- Votre mission personnelle et vos valeurs deviennent votre ancre dans les moments de pression
- Vous gardez le cap malgré la surcharge et les tensions

## ⚖️ Prévenez le burn-out et le stress chronique

- En alignant leadership et mission personnelle, vous préservez votre énergie, votre santé et celle de vos équipes, tout en maintenant performance et engagement.

## 🏆 Créez un impact durable

- Vous construisez des équipes plus autonomes, des relations solides et laissez un héritage qui dépasse les résultats à court terme.
- Votre leadership devient un moteur d'inspiration et de performance durable.



“Le vrai signe d'un leader n'est pas sa puissance, mais l'inspiration qu'il apporte aux autres.” – John Maxwell

# 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**

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

→ Parce que les environnements complexes exigent des leaders cohérents, lisibles et capables de donner du sens à l'action.

## **Qu'est-ce qu'une mission personnelle chez un leader ?**

→ C'est ce qui guide ses décisions : ses valeurs, sa vision et l'impact qu'il souhaite créer.

## **La mission personnelle est-elle réservée aux dirigeants ?**

→ Non. Chaque manager ou leader possède un moteur intérieur, même s'il n'est pas encore formalisé.

## **Pourquoi aligner leadership et mission est-il si important ?**

→ Parce que l'alignement apporte clarté, cohérence et stabilité dans la posture managériale.

## **Quels sont les bénéfices individuels d'un leadership aligné ?**

→ Plus de sens, plus de satisfaction professionnelle, moins de stress et plus de résilience.

## **Comment une mission personnelle améliore-t-elle la prise de décision ?**

→ Elle agit comme une boussole permettant de prioriser ce qui compte réellement.

## **Pourquoi l'authenticité est-elle essentielle au leadership ?**

→ Parce qu'elle crée la confiance et des relations sincères avec les équipes.

## **Comment le leadership aligné renforce-t-il la résilience ?**

→ Il rappelle la vision globale et soutient le leader dans les périodes de tension ou d'incertitude.



# Allons à l'essentiel !



## **Tout le monde a-t-il une mission personnelle ?**

→ Oui, même si elle n'est pas encore formulée clairement.

## **Comment commencer à identifier sa mission personnelle ?**

→ Par l'introspection, l'analyse de ses valeurs et des moments d'épanouissement.

## **La mission personnelle est-elle figée dans le temps ?**

→ Non. Elle évolue avec l'expérience, les responsabilités et les contextes.

## **Faut-il une mission "parfaite" pour commencer ?**

→ Non. L'essentiel est d'avoir un repère, même évolutif.

## **Pourquoi parle-t-on de leadership par l'exemple ?**

→ Parce que la crédibilité d'un leader repose sur la cohérence entre discours et actions.

## **Que signifie "vivre sa mission" au quotidien ?**

→ Faire des choix alignés avec ses valeurs dans les décisions et les relations.

## **Le leadership aligné est-il compatible avec la performance ?**

→ Oui. Il favorise une performance plus stable, humaine et durable.

# Quand le leadership perd son alignement...

## ♦ A. Impacts au niveau personnel

### **Stress et fatigue chronique**

→ Effort constant pour « tenir », se conformer et répondre aux attentes

### **Perte de sens et de motivation**

→ Sentiment d'inauthenticité, d'usure et d'inefficacité

### **Affaiblissement de la légitimité intérieure**

→ Doutes, culpabilité, sur-adaptation permanente

### **Isolement émotionnel**

→ Difficulté à partager ses vulnérabilités, solitude accrue du leader

## ♦ B. Impacts au niveau professionnel

### **Décisions hésitantes ou incohérentes**

→ Manque de clarté, retards, tensions et conflits

### **Posture managériale instable**

→ Leadership perçu comme contradictoire ou imprévisible

### **Communication rigide ou ambiguë**

→ Perte de crédibilité auprès des équipes et des pairs

### **Relations professionnelles tendues**

→ Conflits récurrents avec collaborateurs et managers

### **Sur-adaptation et micro-gestion**

→ Énergie gaspillée à compenser un manque d'alignement

## ♦ C. Impacts au niveau de l'entreprise

### **Turnover élevé et engagement en baisse**

→ Désengagement des équipes face à un leadership instable

### **Culture d'entreprise fragilisée**

→ Perte de confiance et de sécurité psychologique

### **Performance sous tension**

→ Résultats obtenus au prix d'un stress accru et peu durable

### **Vision stratégique affaiblie**

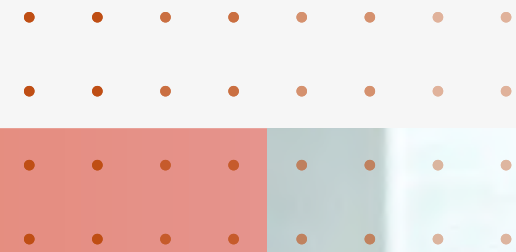
→ Projets ralentis, cohésion et alignement fragilisés

### **Coûts indirects élevés**

→ Absentéisme, conflits internes, perte de talents, baisse de créativité



# UN ACCOMPAGNEMENT PRAGMATIQUE, HUMAIN, ORIENTÉ RÉSULTATS



# Les fondations d'un Leadership aligné

Un accompagnement non thérapeutique, structuré et confidentiel, pour dirigeants, managers et CODIR.



## AVANT L'ACCOMPAGNEMENT

### ♦ L'essentiel en un regard

→ **Constat** : Un leadership performant ne suffit plus.

- Pression constante et fatigue décisionnelle
- Sur-adaptation, micro-gestion
- Posture fluctuante, communication brouillée
- Tensions relationnelles et désengagement latent

→ **Risques** : instabilité managériale, perte de confiance, performance sous tension.

👉 *Quand la posture vacille, l'organisation le ressent immédiatement.*

## PENDANT L'ACCOMPAGNEMENT

### ♦ Le leadership aligné

→ 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 + régulation du stress avec notre Sophrologue Certifiée.

## APRES L'ACCOMPAGNEMENT

### ♦ Le bilan

→ **Feedback feedforward**

- Leadership stable, assumé et respecté
- Décisions plus rapides et plus justes
- Équipes engagées et responsabilisées
- Performance durable et climat apaisé

💡 Le changement est visible, mesurable et durable.

## CE QUE CELA CHANGE CONCRETEMENT

### Pour le leader

Clarté intérieure  
Légitimité assumée  
Décisions plus sereines  
Posture stable sous pression

### Pour l'organisation

Moins de tensions invisibles  
Plus de cohérence managériale  
Performance plus stable

### Pour les équipes

Communication lisible  
Confiance renforcée  
Engagement durable

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

# Impact et bénéfices concrets pour l'entreprise



## Pourquoi le leadership aligné est-il devenu stratégique pour les entreprises ?

→ Parce qu'il soutient la performance durable tout en préservant l'engagement et la santé des équipes.

## En quoi cet accompagnement est-il différent d'un coaching classique ?

→ Il agit sur la posture, la cohérence managériale et l'impact humain, pas uniquement sur les objectifs.

## À quels moments est-il pertinent de se faire accompagner ?

→ Transformation, prise de poste, croissance rapide, tensions managériales ou fatigue décisionnelle.

## Quels bénéfices concrets pour l'organisation ?

→ Meilleure qualité de décision, engagement accru, réduction du stress et du turnover.

## Quels profils sont concernés par l'accompagnement ?

→ Dirigeants, CODIR, cadres responsables, managers clés et équipes.

## Quels résultats observez-vous sur le terrain ?

→ Leadership plus lisible, équipes plus engagées, climat social apaisé.

## Quel est l'impact du leadership aligné sur les équipes ?

→ Plus de motivation, de responsabilité et de collaboration.

## Comment le leadership aligné contribue-t-il à la prévention des risques humains ?

→ En réduisant l'usure managériale, le stress chronique et les désalignements.

## Quelle est la posture de Dynamic Coaching ?

→ Une approche confidentielle, pragmatique et orientée résultats.

## Comment débute concrètement un accompagnement ?

→ Par un échange de clarification pour définir les enjeux et construire un parcours sur mesure.

## Le leadership aligné a-t-il un impact sur la performance globale ?

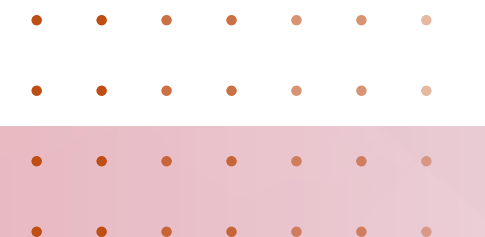
→ Oui. Il favorise une productivité plus fluide et durable.

## Pourquoi les équipes sont-elles plus engagées avec un leader aligné ?

→ Parce que la cohérence et l'authenticité du leader créent confiance et sécurité.



*Investir dans le leadership aligné,  
ce n'est pas accompagner une personne,  
c'est protéger l'équilibre et la performance de toute l'organisation.*





# Leadership aligné et sérénité

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



En tant que Coach professionnelle certifiée et Sophrologue certifiée, j'accompagne les leaders dans l'alignement de leur posture et de leurs décisions, tout en leur offrant des outils concrets pour gérer le stress et les émotions.

## **Pourquoi ce duo est-il performant et unique ?**

- Le coaching clarifie vos objectifs, vos valeurs et votre impact en tant que leader.
- La sophrologie apporte sérénité, présence et équilibre émotionnel pour mieux gérer la pression.

**Ensemble**, ils allient un leadership aligné, lucide et résilient, capable de prendre des décisions efficaces tout en inspirant les équipes.

## **Résultat :**

Un leader plus clair, confiant et serein, avec des équipes engagées et une 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<br>ET SURCHARGE MENTALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | BURN-OUT :<br>PREVENTION ET RECONSTRUCTION                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | LEADERS<br>SOUS PRESSION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ENJEUX<br>ET REALITES                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> |
| MANIFESTATIONS<br>OBSERVABLES                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fatigue mentale persistante</li> <li>Difficultés de concentration</li> <li>Sensation d'être débordé</li> <li>Irritabilité et troubles du sommeil</li> <li>Perte de motivation</li> <li>Tensions physiques (nuque, dos, maux de tête)</li> <li>Sentiment d'urgence permanente</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Épuisement physique et émotionnel</li> <li>Perte de sens, détachement vis à vis du travail</li> <li>Troubles cognitifs (mémoire, attention)</li> <li>Isolement</li> <li>Sentiment d'échec</li> <li>Manifestations psychosomatiques</li> </ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hypercontrôle ou évitement décisionnel</li> <li>Réactivité excessive et tensions relationnelles</li> <li>Fatigue chronique</li> <li>Perte de recul stratégique</li> <li>Difficulté à déléguer</li> <li>Irritabilité ou rigidité comportementale</li> </ul>                                          |
| IMPACTS ET<br>REPERCUSSIONS                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Baisse de la performance et de la qualité du travail</li> <li>Accroissement des erreurs</li> <li>Détérioration des relations professionnelles</li> <li>Désengagement progressif</li> <li>Risque accru d'absentéisme et d'épuisement professionnel.</li> </ul>                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Arrêt de travail prolongé</li> <li>Fragilisation durable de la santé</li> <li>Difficulté de retour à l'emploi sans accompagnement</li> <li>Désorganisation des équipes</li> <li>Perte de compétences et impact humain et financier pour l'entreprise.</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Décisions précipitées ou différées</li> <li>Climat managérial dégradé</li> <li>Perte de confiance des équipes</li> <li>Baisse de l'engagement collectif</li> <li>Fragilisation de la posture de leader et de la performance globale</li> </ul>                                                      |

# ROI du leadership aligné



## 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.

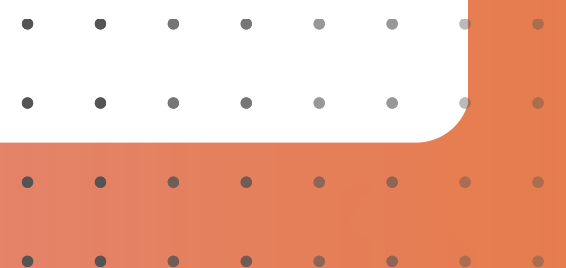
## 6 Peut-on relier le coaching à la stratégie de l'entreprise ?

→  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.



# Pourquoi agir maintenant ?



1

## ◆ Parce que les enjeux ont changé

**Les organisations évoluent dans un environnement où :**

- la pression s'intensifie
- les repères managériaux se fragilisent
- les attentes humaines augmentent

👉 *Les compétences techniques ne suffisent plus à soutenir la fonction de leader.*

2

## ◆ Parce que le coût du désalignement est élevé

**Un leadership non aligné génère :**

- décisions hésitantes ou incohérentes
- tensions relationnelles
- désengagement progressif des équipes
- turnover et fatigue managériale

👉 *Ces coûts sont invisibles, mais profondément impactants*

3

## ◆ Parce que l'alignement est un levier stratégique

**Un leader aligné :**

- ✓ décide avec clarté
- ✓ communique avec cohérence
- ✓ incarne une autorité naturelle
- ✓ sécurise les équipes et les projets

👉 *Le leadership aligné devient alors un facteur clé de stabilité et de performance durable*



# 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.



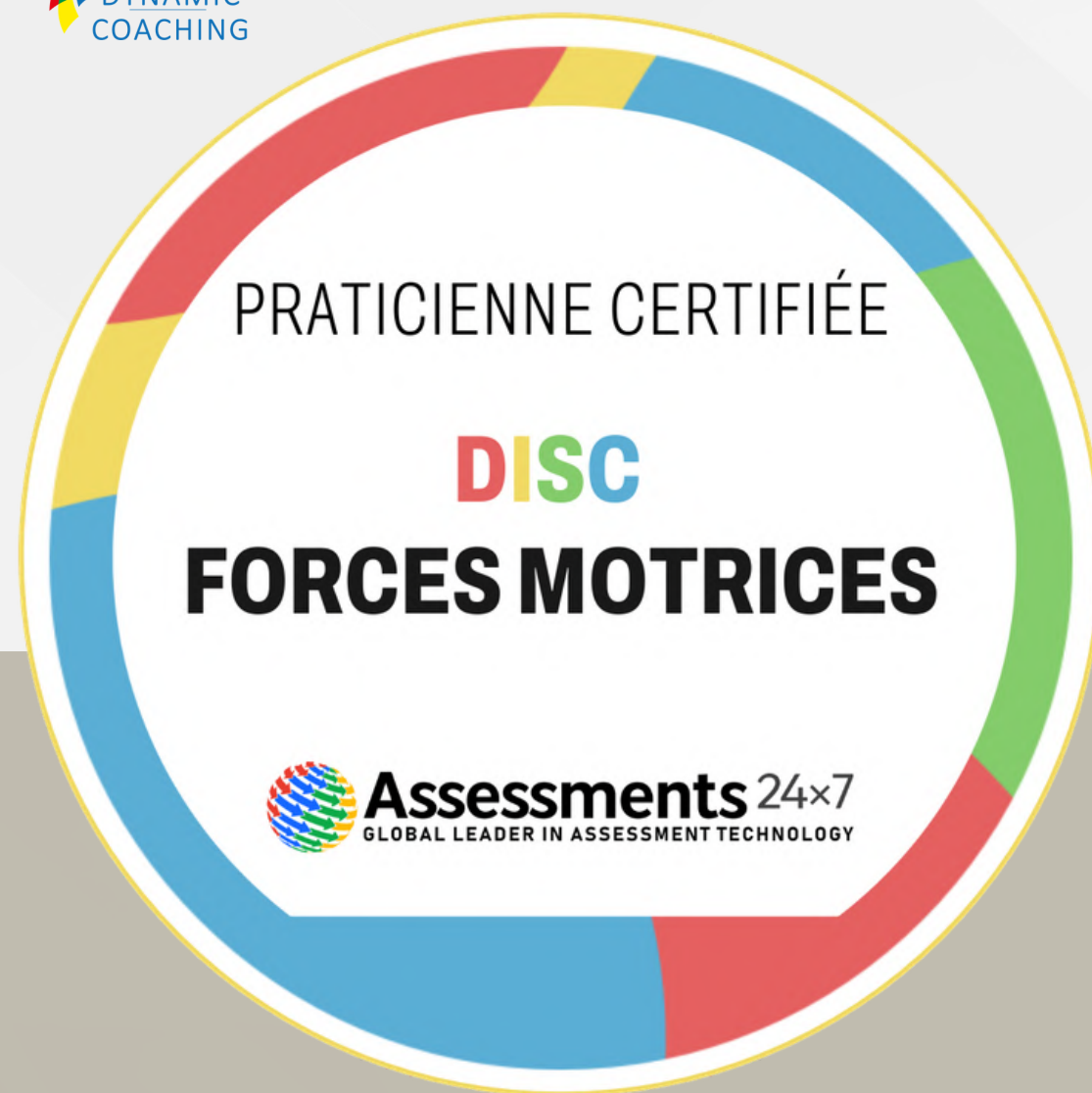
# Les clés de réussite de nos accompagnements de coaching

| CLÉ DE RÉUSSITE                                                                                                                            | DESCRIPTION                                                                                                            | RÔLE DU PARTICIPANT                                                                                                                                | RÔLE DU COACH                                                                                                                                                                              | IMPACT ATTENDU                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  <b>Relation de confiance &amp; confidentialité</b>   | 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  <b>Engagement personnel &amp; implication active</b> | 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  <b>Objectifs clairs et mesurables</b>                | 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  <b>Approche concrète et opérationnelle</b>           | 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  <b>Régularité et continuité du travail</b>           | 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  <b>Feedback continu &amp; mesure de progression</b>  | 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  <b>Évaluation des KPI de performance mentale</b>    | 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  <b>Mise en pratique terrain</b>                    | 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  <b>Soutien de l'environnement professionnel</b>    | 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  <b>Progression réaliste et durable</b>            | 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  <b>Développement de l'autonomie</b>               | 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  <b>Alignement entre performance et équilibre</b>  | 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](mailto:contact@dynamiccoaching.com)

France - Monaco - International

[www.dynamiccoaching.com](http://www.dynamiccoaching.com)