

RESSOURCES MENTALES & EQUILIBRE

**Qualité relationnelle
et performance collective**

Réguler . Apaiser . Communiquer
Coopérer . Performer . Synergie

“ Entre le stimulus et la réponse,
il y a un espace.
Dans cet espace réside notre pouvoir
de choisir notre réponse”

Viktor E. Frankl



Nathalie Navarro © Dynamic Coaching – Tous droits réservés

Coaching en intelligence émotionnelle - Individuel ou d'équipe

Introduction

PERFORMANCE SOUS PRESSION



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



Nathalie Navarro

Fondatrice de Dynamic Coaching
Coach professionnelle et Sophrologue Certifiée

Pendant plus de 20 ans, j'ai évolué au cœur de l'entreprise comme manager, coach et formatrice d'équipes.

J'y ai connu les environnements exigeants, la pression des résultats, les décisions difficiles, la responsabilité humaine permanente.

J'y ai surtout observé une réalité souvent invisible :

la charge émotionnelle portée par celles et ceux qui dirigent, managent et accompagnent les équipes.

Au fil des années, de toute évidence, je constate ceci : les organisations investissent massivement dans les compétences techniques et stratégiques... et très peu dans les compétences émotionnelles et la santé mentale.

Et pourtant, c'est là que se jouent :

- la qualité des décisions
- la solidité du leadership
- la cohésion des équipes
- la performance durable
- Un tournant personnel et professionnel

Comme beaucoup de professionnels engagés, j'ai moi-même été confrontée aux effets du stress et de la pression. Cette expérience a profondément transformé ma vision du leadership et de la performance.

J'ai alors choisi de me former et me certifier au Coaching professionnel et à la Sophrologie grâce à son fondateur et Neuropsychiatre, le Professeur "Alfonso Caycedo" - avec une ambition claire : apporter aux entreprises des **outils concrets, reconnus par les neurosciences**, pour sécuriser la performance humaine.

C'est de cette double expérience — terrain et accompagnement — qu'est né mon programme T.E.N.O.R.®

Une méthode pragmatique, opérationnelle et directement applicable, conçue pour aider Dirigeants et Managers à :

- comprendre les mécanismes émotionnels
- réguler le stress durablement
- transformer les tensions en leviers de performance
- développer un leadership plus serein et plus solide

Ma conviction

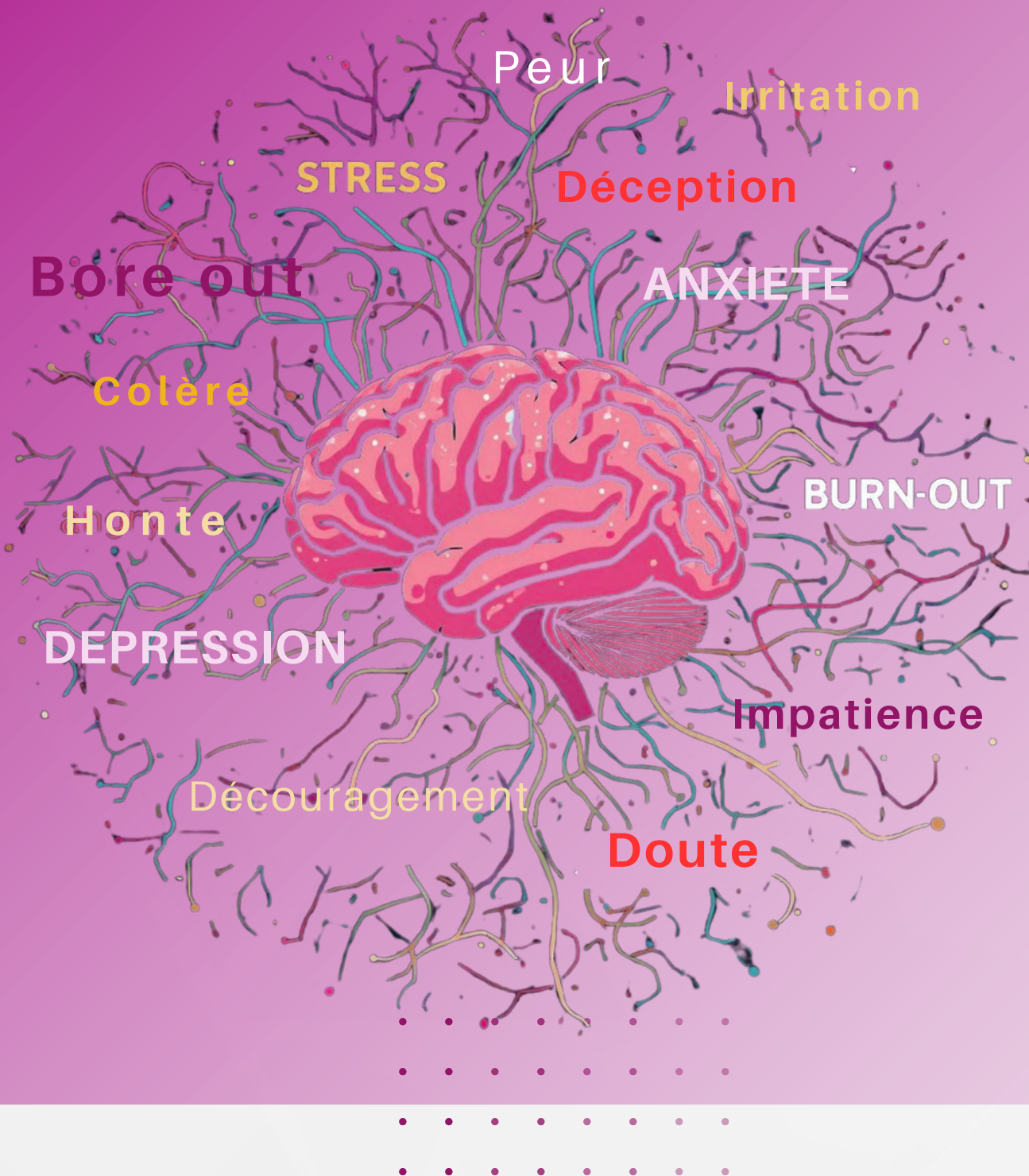
Les émotions sont au cœur des enjeux de performance.

Lorsqu'elles sont comprises et maîtrisées, elles deviennent un levier stratégique puissant.

C'est cette transformation que je vous propose d'engager. ✨

Du réflexe à la maîtrise

Stress et décisions - Les clés neuroscientifiques



**Le stress active le cerveau “automatique”
(réaction)**

qui altère la lucidité, la communication
et la prise de décision.

A l'inverse



**La régulation émotionnelle active le cerveau “réfléchi”
(décision)**

les mécanismes de réflexion,
d'analyse et de discernement.

Le constat qui parle aux entreprises

Pourquoi la gestion des émotions est-elle devenue un enjeu stratégique ?



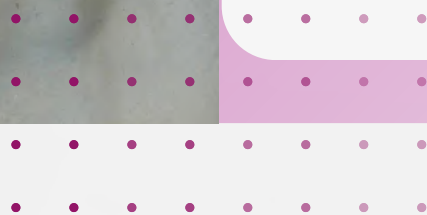
⚡ Le stress professionnel ne représente pas seulement un enjeu humain.

Il constitue également un coût économique important pour les organisations.

Selon plusieurs études européennes et françaises, le stress au travail serait responsable d'une part significative des pertes de performance au sein des entreprises.

⚡ L'angle mort du Leadership : l'impact réel du stress et des émotions au travail

- **64 % des salariés** déclarent ressentir du stress au travail au moins une fois par semaine.
- **45 % des collaborateurs** affirment avoir déjà souffert de stress chronique lié à leur activité professionnelle.
- **Plus d'un salarié sur trois** serait aujourd'hui concerné par un risque d'épuisement professionnel ou bore-out.
- **27 % des arrêts maladie** de longue durée sont désormais liés à des troubles psychologiques (stress, anxiété, burn-out).
- **Près d'un tiers des salariés** n'osent pas parler de leur stress au travail par crainte d'être jugés ou fragilisés.



Leadership sous pression

Faire évoluer la posture managériale : du “contrôle” vers “l’agilité”... et la “coopération”



Aujourd’hui, les managers consacrent en moyenne 62 % de leur temps aux tâches opérationnelles, ne laissant que 38 % au management de leurs équipes.

Cette réalité génère une pression constante et une complexité croissante dans leur rôle.

Ils doivent être à la fois : performants, disponibles, décideurs, médiateurs, coachs en motivation, formateurs, etc

40 % des managers estiment que leur fonction devient de plus en plus difficile, livrés à eux-mêmes, sans disposer d’outils ou formations adaptées.

Le manque d’accompagnement et l’improvisation les exposent à une surcharge mentale, une fatigue chronique, voire un risque de burn-out.

Le taux de renouvellement des managers devient un véritable indicateur de la santé d’une entreprise, tout comme les investissements consacrés au développement des ressources humaines.

Des défis quotidiens sous forte pression

93 % des managers déclarent devoir régulièrement :

- annoncer une décision difficile
- gérer un collaborateur en difficulté
- désamorcer un conflit d’équipe
- maintenir la motivation dans l’incertitude
- atteindre des objectifs de performance
- gérer leur propre stress... sans le montrer

Confrontés à un équilibre permanent :

- autonomie des collaborateurs **vs** contrôle de l’activité
- souplesse **vs** autorité
- performance **vs** bien-être
- gestion individuelle **vs** dynamique collective

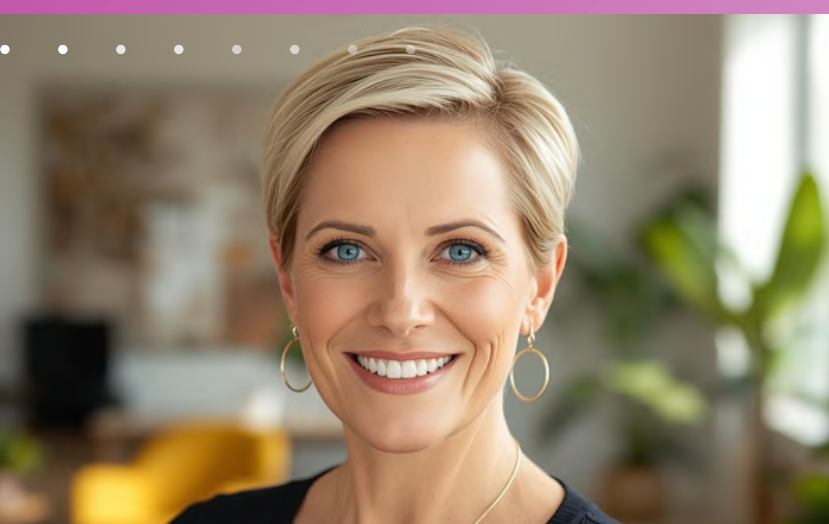


Un contexte où il faut à la fois atteindre des résultats et prévenir les risques psychosociaux, la mission managériale n’a jamais été aussi exigeante et déroutante !

Réguler ses émotions et celle d’autrui, devient une compétence clé du leadership.

Le “New” Management

Concilier : performance, engagement et sens



Pendant que certains subissent le stress... leurs concurrents apprennent déjà à le maîtriser.

Dans un environnement de plus en plus complexe et anxiogène, les entreprises les plus performantes ont compris une chose : la performance durable ne repose plus seulement sur la technologie, mais sur l'intelligence et les ressources humaines.

Elles investissent massivement dans la gestion du stress et le développement de l'intelligence émotionnelle de leurs dirigeants et cadres : décodage des émotions, régulation du stress, amélioration de la communication et la cohésion d'équipes.

Ces compétences permettent de :

- mieux maîtriser ses réactions sous pression
- comprendre les émotions et besoins des autres
- communiquer avec plus de justesse dans les situations sensibles

Les leaders qui développent ces **soft-skills** créent des environnements de travail plus sereins, où la confiance, la coopération et l'engagement des équipes deviennent de véritables moteurs de performance.

Les émotions : un levier stratégique de performance

Les émotions influencent directement la motivation, l'énergie et la qualité des relations au sein des organisations.

Les entreprises les plus avancées ne cherchent plus à éviter les tensions.
Elles apprennent à les **décoder**, **comprendre** leurs messages et **réguler** le stress qu'elles génèrent.

Utilisées avec intelligence, les émotions deviennent un puissant levier de performance individuelle et collective.

Les fondements d'une transformation durable



Toute évolution pérenne repose sur quatre piliers essentiels :

- **Conscience de soi**, de ses mécanismes internes et de ses signaux corporels
- **Responsabilité émotionnelle**, pour sortir des réactions automatiques
- **Clarté décisionnelle**, même sous pression
- **Ancrage**, pour inscrire les changements dans la durée

TENOR® s'appuie sur ces piliers pour accompagner un changement profond, mesurable et durable.

*Une émotion n'est jamais un problème en soi.
Elle est un signal qui révèle un besoin non satisfait.*

Un parcours dynamique et immersif

Ce que vous allez vivre et mettre en pratique dans votre quotidien



Examiner sa relation aux émotions

- diagnostic et exploration de sa relation aux émotions et image de soi
- identification des croyances limitantes
- prise de conscience des émotions ressenties au sein de l'entreprise

Identifier et déterminer le rôle des émotions et les besoins à satisfaire

Stress, frustration, peur, colère ou enthousiasme : chaque émotion est un signal révélant un besoin (reconnaissance, sécurité, clarté, coopération...).

À travers un exercice guidé, les participants apprennent à identifier leurs émotions, comprendre leur message et mieux les réguler.

Nourrir la motivation et l'équilibre émotionnel

- développement d'une dynamique de motivation et d'énergie au travail

Utiliser les outils concrets en toute autonomie

Apprentissage d'outils concrets issus du coaching et de la sophrologie :

- techniques de respiration et relaxation dynamique
- exercices de sophrologie pour apaiser le système nerveux
- communication non violente pour exprimer ses émotions avec justesse
- stratégies pour prévenir les réactions émotionnelles excessives
- techniques de pensées constructives

Public concerné

Cette formation s'adresse à :

- dirigeants
- managers
- collaborateurs
- entrepreneurs
- toute personne souhaitant améliorer sa gestion des émotions dans le cadre professionnel

Méthodes pédagogiques

La formation repose sur une approche expérientielle et interactive combinant :

- apports théoriques (coaching, intelligence émotionnelle, neurosciences)
- exercices de sophrologie et techniques de respiration
- auto-diagnostics et exercices d'auto-positionnement
- mises en situation et études de cas
- partages d'expériences entre participants

Modalités d'évaluation

Les acquis sont évalués tout au long de la formation à travers :

- des exercices pratiques
- des échanges et retours d'expérience (Feedback)
- des mises en situation

La force tranquille du Leadership

Passer du pilotage automatique à une maîtrise consciente de ses pensées, émotions et décisions



AVANT	APRÈS
Cerveau de survie (réaction instinctive – région sous-corticale)	Cerveau de leadership (activation du cortex préfrontal)
Esprit incontrôlé	Esprit maîtrisé et gouverné
Impulsivité – agir avant de réfléchir	Réfléchir avant d'agir
Colère et agressivité	Calme, posé et centré
Sentiments de trahison	Compréhension et recul
Insatisfaction et manque d'inspiration	Motivation et inspiration
Se focaliser sur les problèmes	Orientation solutions
Vision, mission et objectifs flous	Vision claire et objectifs définis
Pensée dispersée	Clarté et concentration
Langage impératif (« je dois », « il faut »)	Langage intrinsèque (« je choisis », « j'aime »)
Frustration	Enthousiasme
Sentiment de stagnation	Développement et progression
Recherche de gratification immédiate	Capacité à différer la gratification
Regrets et rumination	Compréhension et recul
Manque d'énergie	Vitalité et énergie retrouvée
Blâmer les circonstances extérieures	Responsabilité et conscience réflexive
Attentes irréalistes	Objectifs réalistes
Bruit mental constant	Clarté mentale
Émotions instables et volatiles	Émotions équilibrées et stables

🎯 Un accompagnement **structuré, progressif** et **confidentiel**, conçu pour les **dirigeants et cadres**

📅 Cadre recommandé : 9 séances d'une heure et demi - en présentiel ou distanciel - 3 à 4 mois **



ETAPES	OBJECTIF	🎯 BENEFICES CLES
♦ Alliance et diagnostic	Créer l'alliance, clarifier objectifs et engagement	Sentiment de sécurité et confiance, motivation accrue
♦ T - Tension	Identifier et relâcher les tensions corporelles	Soulagement immédiat, perception émotionnelle fine
♦ E - Émotion	Identifier - déterminer leurs rôles et besoins à satisfaire	Calme, lucidité, prévention des réactions impulsives
♦ N - Needs / Besoins	Décoder les besoins insatisfaits derrière l'émotion	Responsabilisation, meilleure compréhension de soi, de ses valeurs et besoins
♦ O - Options / Objectifs	Définir solutions et stratégies alignées avec vos valeurs	Clarté dans les décisions, plan d'action concret
♦ R - Résolution	Valider et sécuriser les actions à entreprendre	Mise en œuvre efficace, confiance dans l'action
♦ Ancrage	Intégrer durablement les changements	Habitudes stabilisées, performance durable
♦ Feedback et Bilan	Mesurer les progrès et ajuster	Vision claire de l'évolution et des résultats
♦ Feedforward	Projeter les actions futures et renforcer autonomie	Continuité, autonomie et prise de décision durable



OPTION : DISC et Forces Motrices - un éclairage bienveillant pour mieux se connaître et interagir.

- Test psychométrique en ligne

👉 TENOR, n'est ni une thérapie, ni du mentoring, ni de la méditation.

👉 C'est un outil de régulation émotionnelle inspirée des Neurosciences, du coaching professionnel - avec un ancrage psychocorporel anti-stress créé par le Professeur Alfonso Caycedo - Neuropsychiatre et fondateur de la Sophrologie médicale.



Accompagnement d'équipe -TENOR[®]



🎯 Bénéfice global : Cohésion, communication optimisée, sérénité et performance collective

📅 CADRE RECOMMANDE : Groupe de 2 à 6 personnes - 9 séances collectives en présentiel ou distanciel - 4 à 6 mois **



ETAPES	OBJECTIF COLLECTIF	🎯BENEFICES CLES
♦ Alliance - Ice breaker	Créer un cadre sécurisant, clarifier objectifs et engagement	Cohésion, confiance et écoute mutuelle
♦ T – Tension	Identifier et réguler les tensions dans le groupe	Réduction du stress collectif, meilleure disponibilité
♦ E – Émotion	Déterminer leurs rôles et besoins à satisfaire - comment les vivre en équipe	Intelligence émotionnelle, meilleure communication
♦ N – Needs / Besoins	Décoder besoins individuels et collectifs	Alignement des attentes, clarification des rôles
♦ O – Options / Objectifs	Construire solutions et stratégies communes	Collaboration efficace, plan d'action partagé
♦ R – Résolution	Valider décisions et engagements	Mise en œuvre collective, responsabilisation
♦ Ancrage	Stabiliser les nouvelles habitudes et méthodes	Durabilité et cohérence dans le fonctionnement de l'équipe
♦ Feedback et Bilan	Partager les réussites et ajuster	Amélioration continue, apprentissage collectif
♦ Feedforward	Projeter le futur et renforcer l'autonomie	Dynamique d'équipe durable et résultats mesurables



OPTION : DISC et Forces Motrices – un éclairage bienveillant pour mieux se connaître et interagir en collectif.
*Test psychométrique en ligne.

👉 TENOR, n'est ni une thérapie, ni du mentoring, ni de la méditation.

👉 C'est un outil de régulation émotionnelle inspirée des Neurosciences, du coaching professionnel - avec un ancrage psychocorporel anti-stress créé par le Professeur Alfonso Caycedo – Neuropsychiatre et fondateur de la Sophrologie médicale.

💡 Conçu comme un accompagnement sur mesure, le programme s'adapte aux enjeux, aux situations vécues et au rythme d'évolution des participants.

Notre signature

Une formation expérientielle et opérationnelle - profondément humaine  



À l'issue de cette formation, les participants développent des compétences clés pour faire face aux situations managériales sous pression et renforcer leur efficacité relationnelle et décisionnelle.

Vous serez aptes à :

- ✓ Réguler votre stress et préserver votre énergie mentale dans des environnements exigeants
- ✓ Maintenir lucidité, discernement et stabilité émotionnelle dans les situations à forte responsabilité
- ✓ Analyser avec justesse les dynamiques relationnelles et les enjeux humains des décisions managériales
- ✓ Prendre du recul face aux réactions automatiques pour adopter des réponses plus conscientes et adaptées
- ✓ Prévenir et désamorcer les tensions afin de préserver un climat de travail constructif
- ✓ Renforcer leur posture de leadership et leur sécurité intérieure face aux défis managériaux
- ✓ Favoriser la coopération, l'engagement et la cohésion des équipes
- ✓ Transformer le stress et les émotions en ressources au service d'une performance durable



Comprendre, réguler, performer : l'alliance du coaching et des neurosciences.

**Les grandes décisions ne se prennent pas seulement avec l'intellect.
Elles s'impriment aussi dans le cerveau émotionnel.
Et c'est là que commence le véritable leadership.**

Cartographie des enjeux du stress et de la régulation émotionnelle



Thèmes	Observations	Signes	Bénéficiaires	Conséquences	Format
Stress et surcharge mentale	Tension intérieure, fatigue mentale	Pensées incessantes, irritabilité, troubles du sommeil. Objectif : retrouver clarté et énergie.	Dirigeants, managers, collaborateurs	Baisse de performance, risque de burn-out, déséquilibre pro/perso	👤 Individuel
Prévention et post burn-out	Prévenir ou sécuriser l'épuisement.	Fatigue physique et émotionnelle, perte de motivation et de sens. Objectif : restaurer énergie et confiance.	Dirigeants, managers, collaborateurs	Arrêt prolongé, fragilisation professionnelle, risque de rechute	👤 Individuel
Leadership sous pression	Maintenir posture et clarté dans l'action.	Décisions rapides, pression constante. Objectif : leadership durable et aligné.	Dirigeants, CODIR, managers	Leadership défensif, décisions impulsives, tensions relationnelles	👤 Individuel
Cohésion et communication d'équipe	Fluidifier collaboration et confiance.	Conflits, rôles peu clairs. Objectif : améliorer la coopération.	Équipes projet, opérationnelles, managers	Conflits réduits, efficacité accrue, meilleure ambiance	👥 Collectif
Gestion des émotions en équipe	Régulation des émotions individuelles et collectives	Émotions non exprimées, tensions. Objectif : intelligence émotionnelle collective.	Équipes, managers, CODIR	Meilleure écoute, cohésion renforcée, gestion de crises améliorée	👥 Collectif
Prévention burn-out collectif	Identifier les risques et renforcer la résilience	Sur-sollicitation, fatigue collective. Objectif : protéger énergie de l'équipe.	Équipes surchargées, DRH	Turnover réduit, engagement maintenu, moins de stress collectif	👥 Collectif
Leadership collectif	Maintenir performance et cohésion sous pression.	Décisions stratégiques, crises. Objectif : leadership aligné et efficace.	CODIR, COMEX, managers	Décisions efficaces, équipes mobilisées, performance durable	👥 Collectif
Mix individuel et collectif	Accompagner à la fois le leader et son équipe.	Combiner régulation du stress individuel et cohésion collective. Objectif : performance alignée et durable.	Dirigeants, managers, équipes	Leadership renforcé, équipe mobilisée, énergie durable	👤👥 Mixte

Pour aller plus loin ...

Compléter et renforcer vos acquis : nos dispositifs associés



Cette formation peut être :

- **intégrée** au dispositif « **Conflits et médiation®** »
- **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 et 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.

L'art subtil de l'écoute transformative

Activez la puissance de **l'écoute active** — un module exclusif pour amplifier l'efficacité du programme TENOR®

Écoute et Influence : le levier invisible du leadership

Apprenez à écouter avec justesse pour mieux comprendre, ajuster votre posture et renforcer votre impact. L'écoute devient ici un outil stratégique au service d'un leadership inspirant et durable.

Objectifs du module

- Développer une écoute de haute qualité, consciente et intentionnelle
- Identifier les non-dits, émotions et enjeux sous-jacents
- Améliorer la qualité des échanges dans des contextes à enjeux
- Renforcer la posture de leader par une communication plus fine et impactante

Bénéfices pour les participants

- Relations professionnelles plus fluides et authentiques
- Réduction des tensions et incompréhensions
- Meilleure capacité à gérer les situations sensibles ou conflictuelles
- Renforcement de la confiance et de l'engagement des collaborateurs

Résultats concrets en entreprise

- Des réunions plus efficaces et orientées solutions
- Une communication managériale plus claire et apaisée
- Une meilleure coopération au sein des équipes
- Un climat relationnel propice à la performance durable

Approche pédagogique

Une approche expérientielle et pragmatique combinant :

- Apports ciblés issus des sciences comportementales
- Mises en situation et entraînements concrets
- Débriefings guidés et prises de conscience
- Outils immédiatement applicables en contexte professionnel

- L'écoute active constitue une compétence clé dans la qualité des relations professionnelles.
- Au-delà d'une simple technique, elle repose sur une posture consciente qui favorise des échanges authentiques, constructifs et durables.



Installer un cadre de confiance



Développer une présence attentive



Enrichie grâce au feedback



Mobiliser une écoute empathique



Questionner avec justesse



Cultiver calme et disponibilité



Suspendre le jugement



Sortir de la logique d'opposition

UN ACCOMPAGNEMENT PRAGMATIQUE, HUMAIN, ORIENTÉ RÉSULTATS



En m'inspirant des travaux de **Brenda Bence**, experte internationale en leadership, de l'impact du leader sur son environnement, et de **Nataly Kogan**, spécialiste de la régulation des émotions et de la performance durable,

j'ai optimisé ma pratique de coach et de sophrologue pour aller au-delà des approches classiques, souvent centrées uniquement sur les compétences.

Mon expérience m'a appris que, dans les situations sous pression, la vraie différence se joue dans la capacité à comprendre ses réactions, à réguler son stress et à rester lucide dans ses décisions.

C'est pourquoi je combine des **entretiens humains**, une **lecture comportementale** et **émotionnelle** des situations, ainsi que **des outils concrets de régulation du stress**, afin d'aider chaque dirigeant et manager à mieux se comprendre, ajuster son impact et agir avec justesse.

Une approche à la fois structurante et profondément humaine, au service d'un leadership plus serein et d'une performance durable.

Nathalie Navarro

Fondatrice de Dynamic Coaching
Coach Professionnel et Sophrologue certifiée.

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 💣



R.O.I de la maîtrise du stress et des émotions (RPS)

☀ Un levier stratégique de réduction des coûts invisibles et d'optimisation de la performance humaine et économique.

Bénéficiaires	Impacts opérationnels	Atouts financiers pour l'organisation
Entreprise	• Réduction de l'absentéisme et du turnover • Climat social apaisé • Décisions plus rapides et efficaces • Transformations mieux accompagnées	• Réduction des coûts RH (remplacement, recrutement, désorganisation) • Diminution des coûts invisibles (conflits, erreurs, perte de temps) • Amélioration de la productivité globale • Sécurisation des investissements stratégiques
Leader	• Prise de décision plus claire sous pression • Communication plus juste et impactante • Meilleure gestion des tensions • Stabilité émotionnelle renforcée	• Réduction des erreurs décisionnelles coûteuses • Optimisation du temps managérial • Maintien de la performance des profils clés • Diminution des risques de désengagement
Équipes	• Engagement et motivation accrus • Coopération et communication fluides • Responsabilisation collective • Réduction des tensions internes	• Augmentation de la productivité individuelle et collective • Réduction du coût du désengagement • Gain de temps opérationnel • Meilleure efficacité organisationnelle
Clientèle	• Qualité relationnelle améliorée • Expérience client plus fluide • Meilleure gestion des situations sensibles • Image de marque renforcée	• Fidélisation accrue • Augmentation du chiffre d'affaires récurrent • Réduction des coûts liés aux litiges • Avantage concurrentiel durable

Ce qui n'est pas régulé émotionnellement se paie toujours opérationnellement... et financièrement.



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 la gestion du stress et des émotions n'est plus un confort individuel :

C'est un levier stratégique de prévention des RPS et de performance durable en entreprise.

- *Dans un monde globalisé et concurrentiel, le mal-être en entreprise 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



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** : 4 heures par semaine (rythme conseillé : une séance toutes les deux semaines). 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

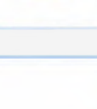
Une réunion finale réunit le N+1, le coach et le participant afin d'évaluer l'impact global du coaching et d'en tirer les enseignements.

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



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.

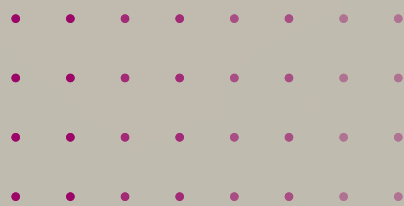
Je vous invite à me contacter afin d'en débattre.





Nous parlons beaucoup du STRESS en entreprise.
Pourtant, sa véritable RACINE est plus profonde :
dans les EMOTIONS qui le déclenchent !

Les leaders qui saurons les ANALYSER et les COMPRENDRE,
pourrons TRANSFORMER les tensions en INTELLIGENCE
STRATEGIQUE ... durable !





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