



Catalyseur de réussite

Executive coaching

Leadership transformationnel

Conseil Learning & Development

Partout dans le monde

Executive coaching

Coaching de dirigeant

Révélez votre potentiel.
Développez votre puissance.
Transformez-vous, pour transformer vos équipes.

Coaching interculturel

Intégrez la différence et la globalité dans vos transformations.

Coaching en conseil stratégique

Intégrez la dimension interactionnelle dans vos transformations.

Médiation

Résolvez les conflits ouverts, assainissez le climat.

Bridging d'équipe

Créez des liens sains et performants entre les entités de votre organisation.

Coaching d'équipe

Accompagnez votre équipe pour améliorer sa performance collective dans la durée.
Mesurez les progrès réalisés et les résultats obtenus.

Coaching d'organisation

Transformez et faites évoluer durablement votre organisation.

Team building

Améliorez la cohésion et renforcez les liens.

Hauts potentiels et zèbres

Un coaching identitaire et existentiel, avec une posture spécifique.

Supervision de coaches

Supervision individuelle et collective pour coaches certifiés.

Leadership transformationnel

Management development

Construisez une posture managériale puissante, conciliant performance et respect des individus.

Leadership development

Développez votre posture et votre identité de leader.

Executive leadership

Dirigez et inspirez.
Développez votre identité de leader dans un monde global et complexe.

Leading change

Impulsez et concrétisez les transformations.

Conseil Learning & Development

Pilotage de projet L&D

Pilotez et coordonnez vos déploiements de petite ou grande envergure.
Partout dans le monde.

Stratégie L&D

Élaborez une stratégie L&D.
Construisez des programmes de développement.

Référencement de coaches et partenaires

Référenciez les bonnes offres de coaching et de formation.
Construisez et pilotez un réseau de prestataires d'excellence.

COACHING DE DIRIGEANT

*Révélez votre potentiel & développez votre puissance.
Transformez-vous, pour transformer vos équipes.*



POUR QUI ?

Managers et dirigeants, à toutes les étapes de leur carrière : période de transition professionnelle, prise de poste, mutation, choix de carrière, expatriation, impatriation, réorganisation, fusion, acquisition, etc.

QUELLE FINALITÉ ?

Vous définissez vous-même la finalité de votre coaching. Quelques exemples de thèmes souvent abordés :

- › développement du leadership,
- › adaptation à des situations complexes,
- › développement de l'autonomie,
- › amélioration de la performance,
- › prise de décision,
- › gestion du temps,
- › équilibre pro/perso,
- › amélioration de l'estime de soi,
- › utilisation de l'intuition,
- › développement de l'intelligence émotionnelle,
- › souffrance au travail,
- › burn-out,
- › conflit professionnel,
- › carrières au féminin,
- › gestion de l'interculturalité.

Coaché une personne, une équipe ou une organisation, c'est l'accompagner de façon à ce qu'elle trouve par elle-même les réponses aux questions qu'elle se pose ou aux problématiques qu'elle rencontre.

Le coaching permet ainsi l'amélioration de l'efficacité professionnelle et l'accompagnement de périodes professionnelles complexes.

ÉTAPES & MODALITÉS

● Choisir son coach

Vous choisissez votre coach parmi ceux qui vous sont proposés, lors d'une première séance de découverte.

● Mise en place du contrat tripartite

C'est une séance entre vous, votre coach et votre supérieur hiérarchique. À cette occasion vous conviendrez ensemble : des objectifs du coaching, des indicateurs de mesure associés aux objectifs. Cette séance est suivie de la rédaction d'un contrat de coaching tripartite.

● Séances

Elles sont espacées de 15 jours à trois semaines chacune. Elles ont lieu à l'extérieur de l'entreprise dans un endroit à définir avec votre coach, ou à distance par téléphone si besoin.

● Réunion tripartite de clôture

Un entretien de débriefing post coaching a lieu de façon tripartite avec vous, votre responsable hiérarchique, et votre coach. Il permet de faire bilan et de mesurer les résultats obtenus.

Tous les coachings sont différents : le mode opératoire est défini avec le coaché lors de la première séance.

COACHING INTERCULTUREL

Intégrez la différence et la globalité dans vos organisations.



POUR QUI ?

Managers et dirigeants confrontés à un enjeu d'interculturalité.

QUELLE FINALITÉ ?

- › Comprendre l'impact de la différence culturelle
- › Faire avec les spécificités des mécanismes interculturels
- › Résoudre des problématiques dues à la différence culturelle
- › Mettre en évidence et comprendre les différences de codes, et la provenance des conflits
- › Construire et la mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques

ÉTAPES & MODALITÉS

● Choisir son coach

Le coaché choisit son coach parmi ceux qui lui sont proposés, lors d'une première séance de découverte.

● Mise en place du contrat tripartite

C'est une séance entre le coaché, son supérieur hiérarchique et le coach. À cette occasion sont définis les objectifs du coaching et les indicateurs de mesure associés. Cette séance est suivie de la rédaction d'un contrat de coaching tripartite.

● Séances

Elles sont espacées de 15 jours à 3 semaines chacune. Elles ont lieu de préférence à l'extérieur de l'entreprise. Elles peuvent être faites en distanciel si besoin.

● Réunion tripartite de clôture

Un entretien de débriefing post coaching a lieu de façon tripartite entre le coaché, son supérieur hiérarchique et le coach. Cette séance permet de faire le bilan du coaching.

Coaché une personne, une équipe ou une organisation, c'est l'accompagner de façon à ce qu'elle trouve par elle-même les réponses aux questions qu'elle se pose ou aux problématiques qu'elle rencontre.

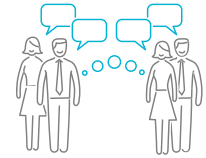
Le coaching permet ainsi l'amélioration de l'efficacité professionnelle et l'accompagnement de périodes professionnelles complexes.

Le coach agit comme un catalyseur. Il accompagne le coaché, sans pour autant être interventionniste. Il se distingue en cela du consultant qui, lui, amène des conseils et des solutions. Il se distingue également du thérapeute, plus centré sur la recherche des causes.

Tous les coachings sont différents : le mode opératoire est défini avec le coaché lors de la première séance.

COACHING D'ORGANISATION

Transformez et faites évoluer durablement votre organisation.



POUR QUI ?

Le coaching d'organisation travaille sur quatre niveaux :

- › l'accompagnement des dirigeants,
- › la transformation des équipes managériales,
- › la modification des pratiques de l'organisation,
- › la mesure des impacts sur les résultats opérationnels et financiers.

Il doit parfois être complété d'une mission de conseil en stratégie et processus.

QUELLE FINALITÉ ?

Il s'agit d'accompagner les acteurs de l'organisation vers davantage de cohérence et d'alignement entre leurs missions et leurs différentes composantes.

Par exemple, dans le cas des projets de réorganisation, des fusions et des projets de transformation de la culture d'entreprise.

ÉTAPES & MODALITÉS

- **Construire un diagnostic et des scénarios d'intervention** en intégrant entre autres, dimensions politiques et luttes de pouvoirs, dimensions ontologiques du collectif, phénomènes grégaires et résistances, culture d'entreprise, globalisation.
- **Élaborer une stratégie** de coaching et la soumettre au client
- **Définir** les indicateurs de mesure
- **Accompagner** la performance collective par le choix de stratégies, d'outils pertinents et de modalités de mobilisation des ressources internes et externes.
- **Approfondir**, si besoin, le coaching d'organisation par des thématiques spécifiques
- **Déployer** dans la durée
- **Mesurer** les résultats

QU'EST-CE QUE LE COACHING D'ORGANISATION ?

Le coaching d'organisation joue un rôle spécifique dans l'accompagnement du changement et permet aux organisations de trouver en elles-mêmes les ressources et les solutions aux questions qu'elles se posent.

Chaque accompagnement reste unique, nous le construisons avec vous.

BRIDGING D'ÉQUIPE

Créez des liens sains et performants entre les entités de votre organisation.



POUR QUI ?

Les équipes de direction, les équipes projet, les équipes transversales, et les équipes pluridisciplinaires ou multiculturelles.

QUELLE FINALITÉ ?

- › Améliorer l'efficacité opérationnelle de deux ou plusieurs équipes qui sont amenées à travailler ensemble ou à fusionner
- › Fluidifier les interactions entre des équipes de la même organisation (le marketing et le commercial, une maîtrise d'ouvrage et sa maîtrise d'œuvre, le site de Londres et celui de Madrid, etc...)
- › Résoudre des conflits opérationnels et/ou culturels

Dans tous les cas, il s'agit de développer l'intelligence collective des équipes qui interagissent et de les amener, si possible, au stade de performance appelé «la résonance», atteignant ainsi une efficacité opérationnelle décuplée.

ÉTAPES & MODALITÉS

● Construction du dispositif

Nous écoutons vos besoins, effectuons un premier diagnostic et vous proposons un dispositif ainsi qu'une équipe de coachs.

● Mise en place du contrat

Nous définissons ensemble les objectifs du bridging et les indicateurs de mesure associés. Cette réunion est suivie de la rédaction d'un contrat de coaching d'équipe.

● Modalités

- › L'accompagnement s'étale sur une durée longue, allant de 6 à 18 mois.
- › La période est jalonnée de journées de travail avec le coach et d'ateliers ponctuels.
- › Le bridging peut être complété de coachings individuels ou d'équipe.

● Réunion de clôture

Un entretien de débriefing post coaching a lieu de façon à faire le bilan de l'intervention.

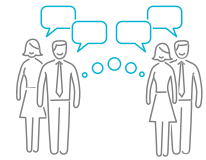
QU'EST CE QUE LE BRIDGING ?

Le bridging d'équipe est une forme spécifique de coaching d'équipe. Le terme vient de l'anglais «bridge», qui signifie «pont». Il s'agit de relier et recréer le lien entre des équipes.

Il est particulièrement efficace dans les cas de fusion entre entités, après une réorganisation ou dans une organisation globale.

COACHING D'ÉQUIPE

Accompagnez votre équipe pour améliorer sa performance dans la durée.



POUR QUI ?

Les équipes de direction, les équipes projet, les équipes transversales, et les équipes pluridisciplinaires ou multiculturelles.

QUELLE FINALITÉ ?

- › Optimiser le fonctionnement collectif de l'équipe
- › Accompagner une transformation
- › Développer la capacité de coopération et de transformation dans un contexte de changement, de crise ou de transition
- › Faire évoluer la culture
- › Traiter les conflits entre membres de l'équipe, et / ou membres du comité de direction
- › Intégrer et manager des dimensions interculturelles
- › Assurer la pérennité des changements organisationnels mis en œuvre
- › Élaborer un plan de travail concret, doté d'indicateurs de performance

ÉTAPES & MODALITÉS

● Construction du dispositif

Nous écoutons vos besoins, effectuons un premier diagnostic et vous proposons un dispositif ainsi qu'une équipe de coachs.

● Mise en place du contrat de coaching d'équipe

Nous définissons ensemble les objectifs du coaching et les indicateurs de mesure associés. Cette réunion est suivie de la rédaction d'un contrat de coaching d'équipe.

● Modalités

- › Un coaching d'équipe s'étale sur une durée longue, allant de 6 à 18 mois
- › La période est jalonnée de journées de travail avec le coach et d'ateliers ponctuels
- › Le coaching d'équipe peut être complété de coachings individuels

● Réunion de clôture

Un entretien de débriefing post coaching a lieu de façon à faire le bilan du coaching.

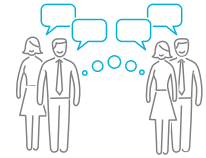
QU'EST-CE QUE LE COACHING D'ÉQUIPE ?

Coaché une équipe ou une organisation, c'est l'accompagner de façon à ce qu'elle trouve par elle-même les réponses aux questions qu'elle se pose ou aux problématiques qu'elle rencontre.

Le coach agit comme un catalyseur. Il accompagne l'équipe, sans pour autant être interventionniste. Il se distingue en cela du consultant qui, lui, amène des conseils et des solutions, et diffère profondément des actions de cohésion.

TEAM BUILDING

Améliorez la cohésion et renforcez les liens.



POUR QUI ?

Les équipes de direction, les équipes projet, les équipes transversales, et les équipes pluridisciplinaires ou multiculturelles.

QUELLE FINALITÉ ?

- › Améliorer la performance opérationnelle
- › Renforcer la cohésion et l'ambiance
- › Célébrer les réussites collectives

ÉTAPES & MODALITÉS

● Construction du dispositif

Nous écoutons vos besoins, effectuons un premier diagnostic et vous proposons un dispositif ainsi qu'une équipe de coachs et d'animateurs.

● Mise en place du contrat

Nous définissons ensemble les objectifs du team building et les indicateurs de mesure associés.

● Modalités

1 à 2 journées de cohésion, complétées d'ateliers spécifiques.

● Réunion de clôture

Un entretien de débriefing a lieu de façon à faire le bilan des actions déployées.

QU'EST-CE QUE LE TEAM BUILDING ?

Ce dispositif d'accompagnement permet à une équipe de développer son intelligence collective, son autonomie en consolidant les liens, la cohésion et l'atmosphère de travail.

Ce type d'accompagnement est particulièrement pertinent lorsque la situation professionnelle est rendue complexe en interne par une période de réorganisation ou de changement profond de l'entreprise, ou en externe par une pression concurrentielle ou une évolution du marché.

Le coach agit comme un catalyseur et un animateur.

MÉDIATION

*Solutionnez les conflits.
Assainissez le climat.*



POUR QUI ?

Individus ou instances en conflit.

QUELLE FINALITÉ ?

La médiation est une intervention qui consiste à (re)mettre en place une logique de collaboration efficace entre deux individus, ou entre une personne et une instance ou entre deux instances.

Il s'agit d'aller bien au-delà de « rétablir le dialogue » ou de « mettre en place une stratégie gagnant/gagnant ».

Ce qui caractérise cette intervention, ce qui la rend nécessaire, c'est la redondance des mêmes séquences interactionnelles génératrices de souffrance.

ÉTAPES & MODALITÉS

● Construction du dispositif

Nous écoutons vos besoins, effectuons un premier diagnostic et vous proposons un médiateur.

● Mise en place du contrat de médiation

Nous définissons ensemble les objectifs de la médiation et les indicateurs de mesure associés.

● Modalités

- › Séances de médiation avec un médiateur et les intéressés
- › La médiation peut être complétée de coachings individuels

● Réunion de clôture

Un entretien de débriefing post médiation a lieu de façon à faire le bilan de l'action.

QUELLE POSTURE POUR LE MÉDIATEUR ?

Avant d'intervenir, et en intervenant, le médiateur doit avoir en tête trois questions qui lui servent de fil rouge et qui assurent sa pertinence tout au long de son intervention :

1. À quoi sert l'impossibilité apparente de collaborer ? Ce qui suppose une analyse systémique de la situation en question.
2. Comment font-ils pour ne pas collaborer efficacement ? Ici, le fait de se situer dans des logiques paradoxales est incontournable.
3. Comment vont-ils se servir de moi pour ne pas y parvenir ? Cette question oblige l'intervenant à savoir être à la fois acteur et spectateur de sa relation avec les protagonistes.

SUPERVISION DE COACHS

Professionnalisez votre pratique.



POUR QUI ?

Pour les coachs, consultants indépendants, professionnels de la relation d'aide, managers.

QUELLE FINALITÉ ?

Comme la plupart des métiers d'accompagnement, le coaching professionnel implique le recours à un dispositif de supervision.

Il s'agit d'une démarche de croissance, d'éthique et de professionnalisation du coach au service des coachés.

La supervision repose sur une démarche contractuelle spécifique : le superviseur du coach ne peut être ni son formateur (au coaching ou autre), ni son thérapeute, ni un pair, collègue ou associé. Un Groupe d'Échange de Pratique ne saurait donc tenir lieu d'un espace de supervision.

MODALITÉS

La supervision suppose un dispositif permanent auquel le coach recourt à une fréquence suffisante, régulière et dans le même cadre de confidentialité que le coaching.

Elle peut se dérouler :

- › dans le cadre d'une relation duelle avec le superviseur (supervision individuelle),
- › et/ou dans un collectif avec un superviseur (supervision collective)
- › en français ou en anglais.

CHOISIR SON SUPERVISEUR

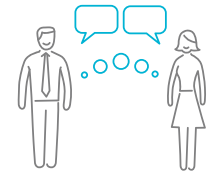
Nous croyons que l'expérience et l'ancienneté ne suffisent pas pour faire un bon superviseur.

Nous dénonçons l'auto-proclamation.

Nos superviseurs sont tous certifiés par une école ayant obtenu l'ESTQA (European Supervision Training Quality Award) de l'EMCC.

MENTORAT EN COACHING

Préparez votre accréditation ICF.



POUR QUI ?

Les coachs engagés dans une démarche d'accréditation de l'ICF.

QUELLE FINALITÉ ?

- › Développer le degré de maîtrise des compétences essentielles en coaching tel que déterminé par l'ICF pour chaque niveau d'accréditation
- › Parfaire ses compétences en coaching sur d'autres aspects de son choix (exemples : repréciser son créneau, raffiner sa mise en marché, développer des habiletés spécifiques dans un créneau particulier de coaching, etc.)

MENTORAT INDIVIDUEL : ÉTAPES & MODALITÉS

Une approche sur-mesure avec une grande souplesse d'organisation. Par exemple :

- **Le supervisé enregistre une séance avec ses propres clients.** Son mentor-coach lui donne du feed-back quant à sa maîtrise des compétences ICF.
- **Le mentor-coach assiste à une séance de coaching du supervisé** avec quelqu'un de sa clientèle et il lui donne du feed-back par la suite.
- **Le mentor-coach soumet une ou des études de cas écrites au supervisé,** précise ses questions et lui donne ensuite du feed-back sur ses réponses.
- **Supervision didactique sur les compétences ICF**
- **Support à la préparation du dossier**
- **Audition sur les enregistrements destinés à l'ICF**

QU'EST-CE QUE LA CERTIFICATION ICF ?

Votre certification ICF représente la reconnaissance de vos compétences par un organisme de dimension internationale reconnu pour son leadership dans la définition et la promotion des standards de la pratique du coaching.

MENTORAT EN GROUPE : ÉTAPES & MODALITÉS

- **Supervision didactique sur les compétences ICF**
- **Support à la préparation du dossier**
- **Audition sur les enregistrements destinés à l'ICF**

Le supervisé coache un autre membre du groupe et son mentor-coach lui donne du feed-back quant à sa maîtrise des compétences ICF.

COACHING DE HAUTS POTENTIELS ET ZÈBRES

Un coaching identitaire et existentiel, avec une posture spécifique.



« Être surdoué associe un très haut niveau de ressources intellectuelles, une intelligence hors normes, d'immenses capacités de compréhension, d'analyse, de mémorisation et une sensibilité, une émotivité, une réceptivité affective, une perception

des cinq sens, une clairvoyance dont l'ampleur et l'intensité envahissent le champ de la pensée. »

« Trop intelligent pour être heureux ? »
de Jeanne Siaud-Facchin

POUR QUI ?

Haut Potentiels, adultes précoces, Zèbres.

QUELLES PARTICULARITÉS POUR CE COACHING ?

Le coach est un Haut Potentiel.

Il adopte une posture spécifique alliant :

- › hypersensibilité émotionnelle,
- › activité cérébrale intense,
- › bienveillance,
- › et expérience partagée.

Le coaching devient existentiel, philosophique tout en restant ancré dans la réalité du coaché.

Le coach permet ainsi au lien de s'établir et au client de devenir acteur de sa transformation.

ÉTAPES & MODALITÉS

● Choisir son coach

Vous choisissez votre coach lors d'une séance de découverte.

● Mise en place du contrat tripartite

Lors de la première séance, vous définissez les objectifs du coaching et les indicateurs de mesure associés. Cette séance est suivie de la rédaction d'un contrat de coaching.

● Séances

Elles sont espacées de 15 jours à 3 semaines chacune. Elles peuvent être faites en distanciel si besoin.

● Réunion de clôture

Cette séance permet de faire le bilan du coaching.

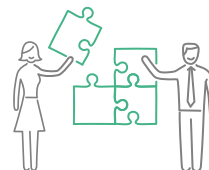
Coacher une personne, une équipe ou une organisation, c'est l'accompagner de façon à ce qu'elle trouve par elle-même les réponses aux questions qu'elle se pose ou aux problématiques qu'elle rencontre.

Le coach agit comme un catalyseur. Il accompagne le coaché, sans pour autant être interventionniste. Il se distingue en cela du consultant qui, lui, amène des conseils et des solutions. Il se distingue également du thérapeute, plus centré sur la recherche des causes.

Tous les coachings sont différents : le mode opératoire est défini avec le coaché lors de la première séance.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

Concevez et déployez des programmes sur-mesure.



POUR QUI ?

Les équipes de direction, les équipes projet, les équipes transversales, les équipes pluridisciplinaires ou multiculturelles, les acteurs du changement, les talents.

QUELLE FINALITÉ ?

Accompagner le développement des capacités de leadership, pour permettre aux acteurs clés de l'organisation de conduire les transformations nécessaires à l'atteinte des objectifs d'un Plan Stratégique.

MODALITÉS

Nous concevons et déployons des programmes sur-mesure.

Ils sont construits et animés selon une pédagogie interactive et dynamique : séminaires, sessions de co-développement, workshops, coachings, diagnostics, feed-back 360°.

Nos interventions sont complétées d'un réseau de dirigeants, coaches, philosophes, sociologues, comédiens, chercheurs pour apporter un témoignage, une étude, un feed-back, un détour qui ouvre l'esprit.

ÉTAPES

- **Écoute** de votre demande
- **Élaboration** du dispositif et de son programme
- **Formalisation** des objectifs pédagogiques
- **Construction** des stratégies pédagogiques cohérentes avec les objectifs
- **Sélection** des modalités d'organisation des apprentissages
- **Identification** et sélection des différents acteurs intervenant dans la conception, la réalisation et l'évaluation
- **Analyse** les dimensions pédagogiques d'un dispositif
- **Mise en œuvre** des modalités de suivi et d'évaluation cohérentes avec les objectifs
- **Pilotage projet** des dispositifs

NOS THÉMATIQUES D'OFFRES

MANAGEMENT DEVELOPMENT

Deliver continuous business improvement through exceptional management.

LEADERSHIP DEVELOPMENT

Deliver continuous business improvement, through leadership development.

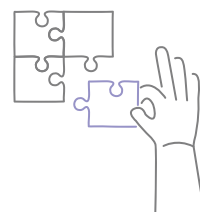
EXECUTIVE LEADERSHIP

Build trust and engagement, through exceptional leadership.

LEADING CHANGE

Make change happen and embed transformational change.

PILOTAGE DE PROJET LEARNING & DEVELOPMENT



Pilotez et coordonnez vos déploiements de petite ou grande envergure. Partout dans le monde.

POUR QUI ?

Nous accompagnons les équipes de L&D et les équipes de coachs internes sur le pilotage et la mise en place de ces dispositifs pour qu'ils répondent à la fois :

- › à la stratégie RH de l'entreprise,
- › aux aspirations professionnelles de chacun,
- › et aux enjeux business de l'organisation.

GESTION DE PROJET

- › Pilotage de projet en interne
- › Coordination internationale
- › Conception et dépouillement d'appels d'offres
- › Sélection, pilotage et coordination de partenaires externes
- › Conception, design et implémentation de séminaires de développement

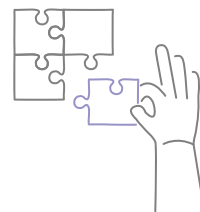
LE CAS DES SÉMINAIRES DE DÉVELOPPEMENT

Nous pouvons intervenir à toutes les étapes du processus. Nous pouvons aussi assurer pour vous le pilotage de l'ensemble en mode projet.

- **Construction d'appel d'offre** et de cahier des charges pour construire l'action
- **Élaboration du programme** et du séminaire, de la commande à l'évaluation
- **Formalisation des objectifs** pédagogiques
- **Construction des stratégies** pédagogiques cohérentes avec les objectifs
- **Sélection des modalités** d'organisation des apprentissages
- **Identification et sélection** des différents acteurs intervenant dans la conception, la réalisation et l'évaluation
- **Analyse** des dimensions pédagogiques d'un dispositif
- **Mise en œuvre** des modalités de suivi et d'évaluation cohérentes avec les objectifs

Nous travaillons au forfait ou en régie, partout dans le monde.

STRATÉGIE LEARNING & DÉVELOPEMENT



Élaborez une stratégie L&D.

Construisez des programmes de développement.

POUR QUI ?

Les équipes de L&D, les équipes de coachs internes et les équipes RHs.

Nous intervenons :

- › sur des missions de conseil de stratégie L&D, HR, et Change, qui répondent à la fois à la stratégie de l'entreprise, aux aspirations professionnelles de chacun et aux enjeux business de l'organisation ;
- › sur le pilotage et la mise en place de dispositifs spécifiques permettant le déploiement de la stratégie élaborée.

NATURE DES INTERVENTIONS

- › Construction et déploiement d'une stratégie L&D
- › Conseil en stratégie CHANGE et processus de transformation
- › Conception et formalisation de référentiel de compétences
- › Conception de Parcours de développement
- › Mise en place de parcours « talents » et « intrapreneurs »
- › Conception de catalogues de formations

MODALITÉS

Nos missions commencent par une mise en question de l'objectif à atteindre, et se terminent le plus souvent par une contribution à la mise en place d'une stratégie qui dépasse largement une recommandation ordinaire.

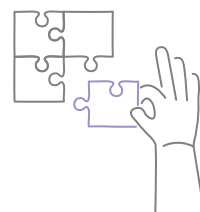
Nous considérons que cela exige un savoir-faire spécifique et en particulier une très forte connexion de la réalité stratégique, opérationnelle et organisationnelle de nos clients.

Nous sommes reconnus pour notre capacité à intégrer ces problématiques comportementales complexes.

Ceci exige de notre point de vue tout autant de savoir-faire, méthode et rigueur que de capacité à observer, de curiosité et d'audace.

Nous travaillons au forfait ou en régie, partout dans le monde.

RÉFÉRENCIEMENT DE COACHS ET PARTENAIRES



*Construisez et pilotez un réseau de prestataires d'excellence.
Référenciez les bonnes offres de coaching et de formation.*

POUR QUI ?

Les équipes de L&D, les équipes de coachs internes et les équipes RHs.

NATURE DES INTERVENTIONS

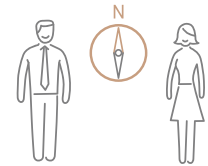
- › Référencement de coachs externes et partenaires
- › Sélection, formation, évaluation
- › Suivi des parcours
- › Supervision

ÉTAPES ET MODALITÉS

- **Définition des critères de référencement**
incluant les notions d'éthique et de respect des droits de l'homme
- **Sélection**, partout dans le monde
- **Formation**, si besoin, sur les dispositifs à déployer
- **Évaluation**
- **Suivi** des parcours dans la durée
- **Animation** du réseau
- **Supervision**

COACHING EN CONSEIL STRATÉGIQUE

Intégrez la dimension interactionnelle dans vos transformations.



NOTRE APPROCHE

Nous intervenons en complément de missions de conseil de stratégie classiques en focalisant notre savoir-faire et nos interventions sur les comportements et attitudes.

Nous considérons que cette spécificité exige un savoir-faire particulier, et notamment une très forte connexion de la réalité stratégique, opérationnelle et organisationnelle de nos clients.

NOTRE STYLE

Nous sommes reconnus pour notre capacité à intégrer ces **problématiques comportementales complexes**.

Ceci exige de notre point de vue tout autant de **savoir-faire, méthode et rigueur que de capacité à observer, de curiosité et d'audace**.

MODALITÉS

Nos missions commencent par une mise en question de l'objectif à atteindre, et se terminent le plus souvent par une contribution à la mise en place d'une stratégie qui dépasse largement une recommandation ordinaire.

Nous sommes partenaires de cabinets de conseil internationaux, qui intègrent la posture de coaching à leurs missions opérationnelles.

Oxygen coaching

Être là pour vous, partout où vous êtes



Ils nous ont fait confiance :

Cyril	Yagandhar	Xinrong	Sophie	Eddy	Christophe
Caroline	Mathieu	Anne	Roberto	Edouard	Sophie
Nicolas	Pauline	Caroline	Alexandre	Marion	Dominique
Kazuyuki	Philippe	Sophie	Marie	Marc-Antoine	Erwan
Aline	Xavier	Philippe	Marie	Mathieu	Thomas
Adeline	Paul-Louis	Jean-Luc	Damien	Adeline	Pierre
Bakhtiyor	Frederic	Christophe	Audrey	Marie-Lise	Pascale
Irfan	Guillaume	Carl	Isabelle	Marie-Françoise	Yves
Elisabeth	David	Catherine	Leila	Anne	Pascal
Manoj	Dario	Anne-Claude	Christine	Philippe	Charles-Henri
Kabir	Séverine	Christophe	Stephane	Jean-François	Marie
Bjaran	Dominique	Jonathan	Jody	Marie-Annick	... et les autres.
Priya	Mika	Marine	Jean-Michel	Maya	

Il y a un style Oxygen

Nous croyons qu'il est possible de concilier le respect des personnes et la performance.

Le coaching est notre coeur de métier.

Notre mission est de développer la performance de vos leaders et de vos équipes.

Nous sommes reconnus pour notre capacité à déployer des programmes complexes, de grande envergure, partout dans le monde.

L'intérêt de nos clients prime sur le nôtre, sans pour autant dire oui à tout ce que nos clients nous demandent.

Nous agissons de façon professionnelle.

Nous respectons les cultures d'entreprise.

Nous construisons des dispositifs vertueux pour les budgets de nos clients.

Nous travaillons en équipe.

Nous modélisons l'interdépendance.

Nous veillons à ce que l'impact de nos interventions puisse se mesurer de façon tangible.

Céline Thomas, outre ses qualités personnelles, dispose d'une double compétence qui constitue un positionnement rare : un vrai savoir-faire du coaching, au sens noble du terme, et de l'accompagnement de ses clients, d'une part, et une réelle connaissance du monde de l'entreprise grâce à ses 15 ans à des postes opérationnels dans une grande multinationale, d'autre part.

Cette double compétence lui permet de proposer un service de qualité parfaitement en adéquation avec les enjeux professionnels et managériaux au sein des entreprises.

Jean-Michel Huet, Partner - BearingPoint

Nous croyons que le développement de la personne et de dynamiques collectives positives sont corrélés à l'expérience de la relation et supposent la prise en compte d'autrui.

Notre approche est systémique.

Nous respectons les codes d'éthique et de déontologie de notre profession.

Nous sommes engagés dans la professionnalisation de notre métier.

Nous sommes libres, indépendants et passionnés.

Nous exprimons notre point de vue, quel qu'il soit.

Nous avons le courage d'oser des interventions qui sortent de l'ordinaire.

Nous sommes attachés à notre intégrité.



www.oxygen-coaching.com

Email:

celine.thomas@oxygen-coaching.com

Téléphone : +33 6 85 40 13 67

Skype : [cthoxigen](#)