



Be One Too! et Cécile Epron vous proposent un coaching
pour une nouvelle identité de leader.

L'ENJEU

Devenir Dirigeant ou intégrer un CODIR, c'est :

- S'engager en tant que **porteur de sens** pour l'entreprise.
- **Incarner l'instance dirigeante** auprès de ses pairs, membres du CODIR et des collaborateurs.
- **Être l'ambassadeur de l'entreprise/de l'entité** vis à vis de l'externe.
- Tenir un nouveau rôle - membre de l'équipe de **direction** - qui **polarise** les regards.
- Changer parfois la **nature des relations** avec les membres de sa propre équipe.

QUI EST CONCERNÉ ?

- **Tout membre ou futur membre d'un Comité de Direction** ou plus généralement, d'une instance dirigeante.

L'OBJECTIF

- Réussir ce challenge souvent sous-estimé et dont l'enjeu est essentiel !

ENGAGEMENTS DE RESSOURCES

L'accompagnement est réalisé par un coach certifié, possédant une large expérience du coaching et ayant lui-même un passé managérial aux plus hautes fonctions de l'entreprise.

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE

Les coaches de BeOneToo! adhèrent à la charte de **déontologie de l'ICF** (International Coaching Federation).

NOTRE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION

La fluidité et le succès d'un coaching de dirigeant reposent à notre sens sur **3 facteurs essentiels** :

- l'affinité et l'envie commune, pour le dirigeant et le coach, de cheminer ensemble,
- la capacité des parties à co-construire une relation de confiance,
- notre croyance que le dirigeant porte en lui toutes les ressources qui ne demandent qu'à être mobilisées.



LA PROPOSITION BE ONE TOO

UN PREMIER ENTRETIEN TRIPARTITE

Pour préciser les objectifs de l'accompagnement et les conditions de son bon déroulement. Cet entretien donne lieu à la signature d'un contrat tripartite.

20 À 25 HEURES DE COACHING

Séances de 1h30 à 2h, à une fréquence de 2 à 3 semaines.

Ces séances permettent notamment de :

- fixer des objectifs opérationnels de changement,
- mettre en place une stratégie d'actions,
- évaluer ces actions et les résultats obtenus,
- traiter au fur et à mesure les difficultés que le bénéficiaire peut rencontrer dans la mise en œuvre de sa stratégie,
- permettre de mieux cerner ses « zones d'excellence » sur lesquelles il peut ancrer sa nouvelle fonction
- identifier ses « zones d'ombre » qui pourraient nuire à sa réussite.

UN ENTRETIEN TRIPARTITE FINAL

Avec les mêmes participants que lors de l'entretien initial pour : effectuer un bilan et clore la démarche.



UNE APPROCHE OPÉRATIONNELLE

Le coaching constitue une ressource pour prendre du recul et bénéficier d'un effet miroir. En particulier, il offre au dirigeant un espace d'écoute et de réflexion, pour :

- Déchiffrer les dimensions **implicites** de sa nouvelle fonction,
- Comprendre les **processus** dans lesquels il est engagé,
- Mieux se connaître et **identifier l'image** qu'il incarne,
- **Rebattre** les cartes sur ses attitudes et son état d'esprit,
- Développer ses **qualités relationnelles**.

Et aussi, trouver des sources de motivation et de plaisir en :

- Développant la **puissance de son action**,
- Identifiant sa **valeur ajoutée** et sa contribution à la réussite de l'entreprise,
- Faisant **croître** sa capacité d'influence.

UNE QUESTION ?

cepron@be-one-too.eu