

Executive COACHING

STANTON  WALLACE
TALENT MANAGEMENT · INTELLIGENCE SOLUTIONS



"Nous croyons qu'il n'est pas de performance sans plaisir ni sens"

Le cabinet Stanton Wallace est né de la volonté de créer une alternative entrepreneuriale au monde de la chasse de têtes, guidée par l'esprit de liberté, d'autonomie et de dynamisme, et capable d'apporter au métier plus de flexibilité, de rapidité et de proximité.

Ces convictions se sont enrichies de l'expérience que notre cabinet a acquise en accompagnant ses clients dans les crises successives qu'ont traversées l'économie mondiale et le marché du travail.

En mobilisant et en valorisant son capital humain, une entreprise peut traverser efficacement les turbulences extérieures, s'adapter continuellement à son environnement et se développer. Sens, plaisir, performance : ces trois mots sont plus que jamais au cœur de notre démarche, de notre dynamisme et sont sources de comportements productifs.

Pour nos candidats, nos clients, nos équipes, nous choisissons résolument de travailler à ré-harmoniser l'entreprise, qui doit d'abord donner du sens au travail, et dont la richesse fondamentale est avant tout humaine.

NOTRE VISION

Ré-harmoniser l'entreprise :
Donner du sens au travail,
intervenir sur les déséquilibres
et replacer l'humain au cœur
des préoccupations.

NOTRE APPROCHE

La richesse fondamentale
de l'entreprise est
avant tout humaine

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Sens, Plaisir, Performance :
ces mots sont au cœur
de notre démarche, de notre
dynamisme et sont sources
de comportements productifs



— Notre offre **COACHING**

Le **coaching** est un processus créatif, une relation interpersonnelle privilégiée, une situation professionnelle d'apprentissage pour oser se transformer.

Nous vous offrons un laboratoire d'expériences, un espace unique et privilégié de création, de réflexion, d'échange en toute sécurité au service de votre objectif et de votre transformation.



Accompagner

les Hommes et les organisations dans la réalisation de leurs objectifs stratégiques, professionnels et dans leurs prises de décision.

Développer

leur capacité à évoluer dans des environnements instables de façon efficiente et durable.

Cultiver

l'art du décalage pour utiliser des contraintes plutôt que les subir.

Mettre en mouvement

les « organismes vivants » et laisser émerger des stratégies comportementales innovantes.

Favoriser

l'esprit pionnier et la prise de risque individuelle ou collective pour explorer de nouveaux territoires vecteurs de croissance.



— COACHING individuel

#EXEMPLES DE SITUATIONS



PRISE DE FONCTION ET INTÉGRATION

- . Optimiser son intégration au sein d'une nouvelle équipe ou d'une nouvelle entreprise.
- . S'adapter à un changement majeur de taille d'équipe ou de périmètre.
- . Conduire un plan de transformation à la tête d'une équipe déjà constituée ou d'une nouvelle équipe.
- . Gérer et piloter une très forte croissance de l'activité.
- . Changer de référentiel en passant du statut d'expert au statut de manager ou de leader.



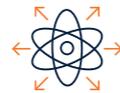
ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET TRANSITION DE CARRIÈRE

- . Identifier et préparer la prochaine étape de carrière dans son entreprise.
- . Elaborer et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel après le départ de son entreprise.
- . Optimiser et gérer son retour à la suite d'une absence prolongée (congé maternité, arrêt maladie, burnout, année sabbatique).



DÉVELOPPEMENT DE LA POSTURE ET DU LEADERSHIP

- . Adopter la posture de manager ou dirigeant, comprendre et gérer les liens internes, les niveaux hiérarchiques.
- . Acquérir ou développer une qualité ou un savoir-faire managérial spécifique et nécessaire dans sa fonction.
- . Apprendre à agir différemment pour mettre fin aux mécanismes répétitifs lors de situations nouvelles ou complexes.
- . Améliorer sa communication, la rendre plus volontaire et efficace, en interne et en externe.



PRISE DE CONSCIENCE DE SOI POUR EXPRIMER SON PLEIN POTENTIEL

- . Améliorer sa connaissance de soi, identifier ses forces, ses talents, ses compétences, ses axes d'amélioration, ses zones « aveugles », ses freins.
- . Améliorer sa confiance en soi et gagner en estime de soi.
- . Prendre conscience de ses modes de fonctionnement et types de comportement.
- . Optimiser sa relation à soi et aux autres.
- . Identifier ses modes de management, affirmer sa place et développer une stratégie personnelle.



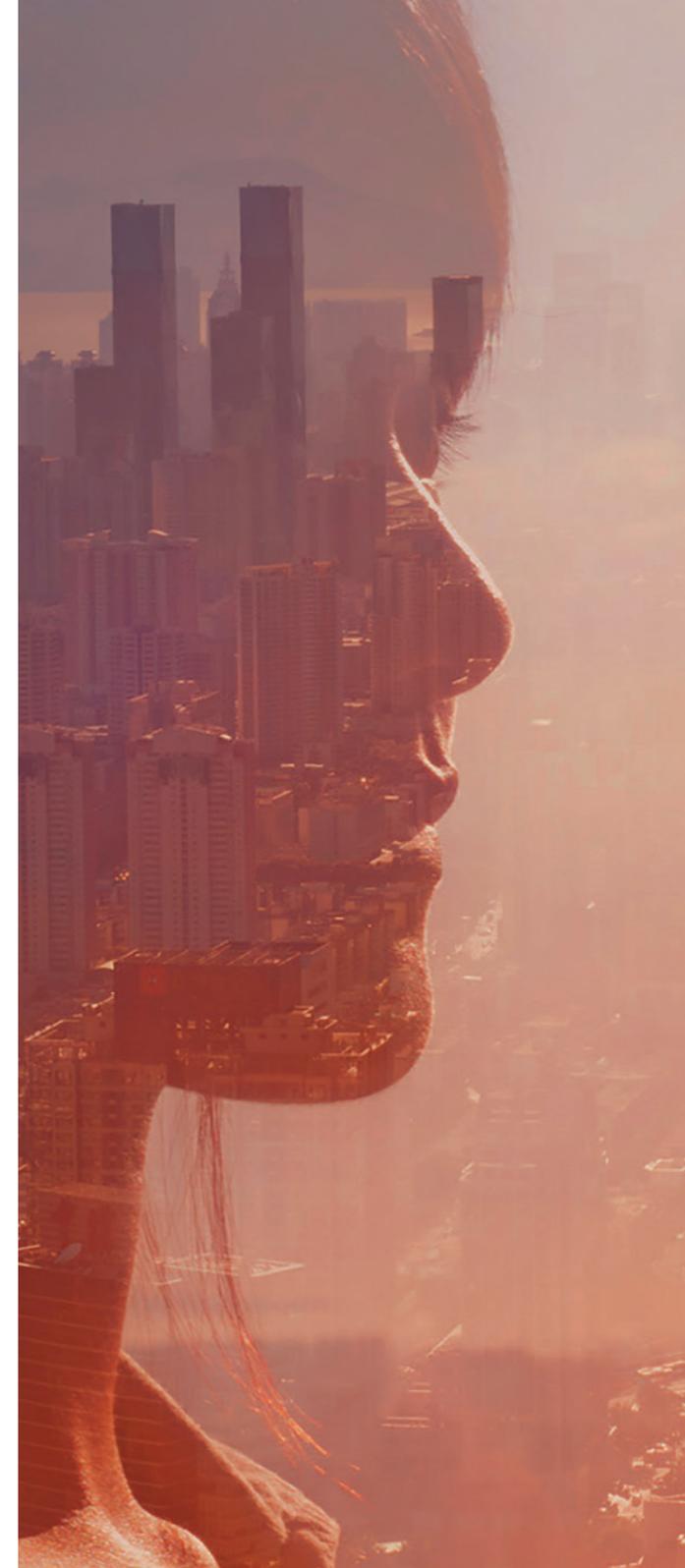
ACCOMPAGNEMENT DANS LA RÉOLUTION DE DIFFICULTÉS MANAGÉRIALES

- . Optimiser sa gestion du temps, des priorités, de délégation et d'organisation personnelle.
- . Travailler sur des points d'amélioration spécifiques identifiés lors d'une évaluation annuelle.
- . Manager dans un contexte social complexe et sous tension (transformation, PSE, autres...).
- . Perfectionner sa capacité à gérer des conflits et maîtriser les situations de crises.
- . Bâtir ou reconstruire une image personnelle positive et singulière.



LE LEADERSHIP AU FÉMININ

- . Oser dire pour oser faire, être une femme dans un collectif majoritairement masculin.
- . Prendre conscience de son plein potentiel de femme dans l'entreprise et l'exprimer par l'assise de l'estime de soi.
- . Sortir des idées reçues et du schéma d'opposition des genres : s'affranchir des injonctions normatives qui pèsent sur les identités.
- . Exprimer son authenticité sous toutes ses formes et accepter sa sensibilité de femme.
- . Mettre en avant son ADN de femme au service de relations harmonieuses pour fédérer un collectif.
- . Evaluer ses croyances limitantes et sortir des stéréotypes, assumer son image, son apparence pour plus de sérénité et d'alignement personnel.
- . Savoir faire la différence entre l'affirmation et l'autorité.
- . Exprimer son leadership de façon à en faire un liant relationnel.





— COACHING d'équipes

#EXEMPLES DE SITUATIONS



ALIGNER UNE ÉQUIPE SUR UNE VISION

- . Accompagner une équipe de direction pour définir une vision et une stratégie, l'incarner et la partager.
- . Aligner et renforcer l'engagement d'une équipe au regard d'une stratégie déjà définie ou existante.
- . Projeter et engager l'ensemble des équipes vers un nouveau cap.
- . Co-construire un nouveau plan d'action.



SOUDER LE COLLECTIF AUTOUR D'UNE MISSION, D'UN DÉFI, D'UNE IDENTITÉ FORTE ET VISIBLE

- . Prendre conscience des modes de fonctionnement d'une équipe.
- . Prendre conscience des modes de fonctionnement des individualités au sein d'une équipe.
- . Créer ou recréer les conditions de la confiance pour mobiliser la force du collectif au service d'un objectif ambitieux.
- . Favoriser la cohésion du groupe pour optimiser son leadership et son impact en interne et en externe.



OPTIMISER LA PERFORMANCE D'UNE ÉQUIPE

- . Améliorer l'intelligence collective et la capacité de co-construction.
- . Optimiser les ressources de l'équipe en matière de créativité et d'innovation.
- . Améliorer le mode de fonctionnement d'une équipe par une meilleure répartition des rôles et des responsabilités.
- . Apprendre à travailler et penser différemment au sein d'une équipe.



RENFORCER LA RÉSILIENCE D'UNE ÉQUIPE

- . Accompagner une équipe en perspective d'un changement ou d'une mutation à venir.
- . Incarner une nouvelle culture, définir et insuffler une rupture et anticiper les difficultés.
- . Développer une vision stratégique nouvelle et partagée au sein d'une équipe.
- . Accompagner l'intégration d'une équipe après une fusion (1 + 1 = 3).



ACCOMPAGNER UNE ÉQUIPE OPÉRANT EN SITUATION DÉGRADÉE OU DE CRISE

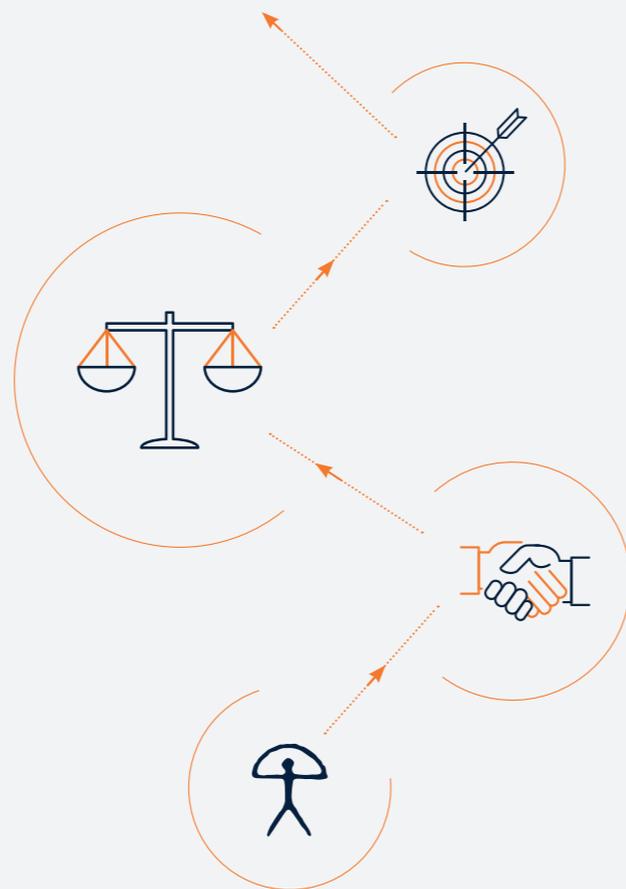
- . Optimiser la réussite et la cohésion d'une équipe face à un enjeu stratégique fort ou complexe (PSE, transformation,...).
- . Permettre à une équipe la résolution et le dépassement de conflits managériaux.
- . Identifier et travailler à résoudre les problèmes relationnels au sein d'une équipe.



— DÉONTOLOGIE & éthique

En qualité de coachs intervenants en entreprise, nous nous engageons à respecter les principes déontologiques suivants :

- . La confidentialité est une composante essentielle de notre démarche, elle est la clé de voûte de son succès.
- . Notre processus repose sur ce que le client EST et sur ce qu'il est prêt à faire pour arriver où il veut être dans l'avenir.
- . Notre processus vise à accompagner la ou les personnes dans la définition et la réalisation de leurs objectifs.
- . Notre approche est systémique : par conséquent nos interventions cherchent à favoriser les transformations individuelles et collectives dans un environnement et dans un contexte donné.
- . La participation à notre accompagnement est volontaire, la volonté du ou des participant(s) est garante du succès de l'accompagnement.
- . Conflits d'intérêts : tout conflit d'intérêts, en cours ou potentiel, sera exposé ouvertement au client afin de pouvoir le résoudre de la manière qui le serve le mieux.
- . Supervision : afin de pouvoir renforcer et faire évoluer sa pratique, développer sa prise de recul et sa vision globale sur la base de cas concrets, chaque coach s'engage à suivre une démarche de supervision continue.



— PRINCIPES d'intervention



Coaching individuel : 10 séances de 2h00

- . Pour chaque demande exprimée nous nous engageons à présenter plusieurs coachs afin que la personne bénéficiant du coaching puisse faire le choix du coach qui l'accompagnera.
- . Une fois le coach choisi, une réunion tripartite (entre le coach, le « coaché » et un représentant de l'entreprise mandataire) sera systématiquement organisée pour cadrer la demande et définir des objectifs précis, validés par chacune des parties prenantes.
- . Une dernière réunion tripartite sera organisée à l'issue de la démarche pour en dresser un bilan par rapport aux objectifs, et ancrer les réussites.



Coaching collectif : journées d'animation

- . Une première série d'entretiens avec les différentes parties prenantes sera organisée pour réaliser un cadrage précis de la demande.
- . Nous vous soumettrons une proposition d'intervention sur mesure pour valider avec vous la démarche la plus pertinente.
- . Nous organiserons ensuite une réunion de débriefing pendant laquelle nous reviendrons sur le déroulement de la démarche et vous proposerons nos recommandations pour l'intégration du travail dans votre quotidien.

Executive COACHING



Francis Brajou
Partner & Executive Coach

Office : +33 1 43 18 40 00
Mobile : +33 6 15 45 49 19
Email : fbrajou@stanton-wallace.com



Pierre Antonini
Partner & Executive Coach

Office : +33 1 43 18 40 00
Mobile : +33 6 75 46 51 50
Email : pantonini@stanton-wallace.com

« Nous mettons également à votre disposition une équipe de 10 coachs partenaires bien connus et sélectionnés avec soin par STANTON WALLACE. Des hommes et des femmes expérimenté(e)s, formé(e)s au coaching au sein d'écoles reconnues et accréditées par ICF, disposant d'expertises spécifiques et supervisé(e)s dans leur pratique ».

STANTON WALLACE
TALENT MANAGEMENT • INTELLIGENCE SOLUTIONS

14, boulevard de la Madeleine - 75008 Paris
www.stanton-wallace.com

