Coaching executif de leader et dirigeant

L'Art et la Manière de Poser des Questions Stratégiques

Quels peuvent être les objectifs d'une démarche de coaching de dirigeant exécutif ?

- Le coaching stratégique de dirigeant et de manager éxécutif répond au besoin de tout simplement réfléchir avec quelqu'un sans que ses enjeux personnels, professionnels ou structurels n'influencent votre réflexion de leader.
- Lorsque vous sentez que votre environnement professionnel est en pleine crise, que votre équipe de direction est "le nez dans le guidon", le coaching exécutif de dirigeant vous aide à développer et garder une vision plus stratégique de votre entreprise.
- Le coaching stratégique de dirigeant peut répondre à une aspiration profonde de clarifier vos propres motivations et ambitions de leader exécutif, vos stratégies, et vos objectifs de performance avec une personne en qui vous pouvez avoir confiance.
- Le coaching stratégique de dirigeant exécutif peut vous aider à résolument centrer toute votre attention sur vos objectifs et les ressources pour les atteindre.
- Le coaching de dirigeant vous permet de partager vos perceptions et questions stratégiques sur un nouvel environnement, inhabituel, interculturel ou "étranger", avec une personne qui ne cherchera pas à vous influencer.
- Le coaching stratégique de dirigeant vous permet aussi de laisser filer votre créativité avec un coach "partenaire de jeu" qui saura accompagner votre cheminement de leader exécutif.
- Le coaching exécutif de dirigeant vous permet de prendre du champ pour évaluer vos actions, vos ressources, vos limites, votre capacité à voir les choses "autrement" pour vous définir un avenir différent.
- Le coaching de dirigeant répond à un besoin d'un accompagnement "sans concession" lorsque vous vivez une transition ou transmission professionnelle et/ou organisationnelle nationale et/ou interculturelle dont les enjeux exécutifs sont vitaux.
- Le coaching stratégique de dirigeant exécutif vous permet de sortir de la solitude de "coureur de fond" du leader en réfléchissant à voix haute au sein d'une relation strictement confidentielle.

Il y a un grand nombre d'excellentes raisons pour un leader ou dirigeant de faire appel à un accompagnement en coaching exécutif.

Par téléphone ou bien en face-à-face, de façon régulière ou en discontinu, par tranches de quelques heures ou plutôt de quelques minutes, dans un contexte national ou interculturel, nous saurons trouver le rythme de coaching exécutif qui convient à la fois à vos engagements et à vos enjeux de dirigeant.

Contactez directement Alain Cardon au 33 (0) 6 07 97 84 72

CENT JOURS POUR REUSSIR VOTRE TRANSITION DE DIRIGEANT EXECUTIF

Trois mois en étant accompagné par un coaching stratégique de dirigeant pour poser les fondations de votre nouveau projet exécutif.

Comme lors des cent premiers jours suite à une élection, **les trois premiers mois** d'une nouvelle mission de dirigeant exécutif comme lors d'un nouveau projet d'entreprise, d'un déménagement de siège, d'une réorganisation, l'une fusion stratégique nationale ou interculturelle... sont comparable à une période de "lune de miel".

Plutôt que d'attendre pour "analyser et comprendre", c'est pour un leader ou un dirigeant exécutif le moment le plus propice à la prise de décisions stratégiques et à la mise en oeuvre rapide des fondations qui permettront sa future réussite comme celle de son entreprise, au niveau national ou interculturel.

Plutôt que d'attendre "pour prendre la température", c'est immédiatement suite à une transition qu'il est essentiel d'agir en dirigeant exécutif et de poser les bases d'un nouvel avenir d'entreprise.

Plutôt que d'attendre "pour rassurer" ou pas trop bousculer, c'est lors des cent premiers jours d'une prise de fonction de dirigeant que son environnement veut voir ce qu'il peut affirmer, définir, décider, apporter, changer en assumant son rôle de leader exécutif.

C'est aussi le meilleur moment pour être accompagné par un coach de dirigeant en coaching exécutif individuel ou en coaching stratégique d'équipe de

direction. Un accompagnement par un coach avisé vous permettra de faire les choix exécutifs qui s'imposent et de passer à l'acte pour mettre votre projet de dirigeant sur des rails solides.

LE COACHING EXECUTIF DE TRANSMISSION

Pour profiter des opportunités qui infailliblement se présentent en période de transmission, les "cent premiers jours" sont aussi et de loin la période la plus propice à un coaching "d'accompagnement de transmission" pour un leader ou dirigeant exécutif en partance, pour son successeur comme pour son équipe de direction (voir "coaching d'équipe" sur ce site).

Dans ce sens, nous avons développé une approche performante pour impliquer l'ensemble de l'équipe de direction dans la préparation et l'accompagnement de la transmission d'une direction entre un dirigeant "partant" et son successeur. Ce processus de "coaching exécutif de transmission" permet à l'organisation subalterne d'éviter la période de "flottement" prévisible en période de changement de dirigeant et immédiatement gagner en performance.

NOUVEAU: Parcours d'auto-coaching en ligne, sur ce site

LES STRATEGIES DE PARTENARIAT

Un bon nombre de vos enjeux exécutifs de dirigeant ne se situent pas "en vous" mais très précisément au sein de vos nombreux interfaces de rencontres et de partenariats professionnels, sociaux et politiques.

Lorsqu'un dirigeant ou un leader exécutif réussit, c'est bien souvent que ses partenariats sont solides et stratégiques. Lorsqu'un dirigeant se plante, c'est qu'il a mal estimé la solidité ou viabilité d'une relation qui s'avère vitale à sa réussite et à celle de son entreprise.

Ces partenaires vitaux: futur collaborateur au sein de votre équipe de direction rapprochée, partenaire commercial ou financier, relais de croissance externe, entreprise fournisseur ou client privilégié, investisseur de poids, fusion, acquisition, partenariat ou alliance stratégique nationale ou interculturelle, choix d'établissement financier, peuvent être nombreux et représenter des risques à la mesure de vos enjeux de dirigeant exécutif et ceux de votre entreprise.

Or la quantité et surtout la qualité des interfaces vitales que peut et doit développer et suivre tout dirigeant dépend de ses propres motivations, de sa dynamique personnelle de choix, et de ses stratégies instinctives de prise de risques. L'ensemble de ces paramètres qui servent de fondation au partenariats de dirigeants méritent donc quelquefois questionnements, réflexion, exploration, confrontation et confirmation au sein d'une relation de coaching exécutif à la fois créative et de confiance.

La dynamique de choix d'un partenaire professionnel ou organisationnel peut donc être accompagnée au sein d'une relation confidentielle de coaching stratégique de dirigeant exécutif en contexte national ou interculturel. Ce coaching exécutif de partenariat permet au dirigeant de faire l'inventaire de ses d'interfaces vitales actuelles et en devenir afin d'en assurer le bon développement voire la pérenité pour mettre en oeuvre sa réussite et celle de son entreprise.

Supervision collective ou coaching en groupe pour leader et manager.

Le processus de "supervision" collectif METACOACH jusqu'ici réservé aux professionnels du coaching est maintenant disponible pour des groupes constitués de professionnels, (leader et manager), tous issus de la même entreprise ou organisation. (Pour une description détaillée de cette formation, consulter sur ce site la page "Méta-management" qui lui est dédiée)

Ce programme intra-entreprise est mis à disposition des **services de formation** afin de répondre aux besoins croissants de coaching de leader et de manager dans l'accompagnement de leur compétence de travail *en équipe*.

Concu spécifiquement pour développer des capacités de leader et de manager, ce programme est non seulement centré sur le développement individuel des participants mais tient compte des enjeux de développement de capacités de travail en équipe, en réseau, dans des entreprises "matricielles" et plus genéralement au sein d'un contexte collectif.

Centré sur un des enjeux majeurs des entreprises d'aujourd'hui, le process de supervision "Méta-management" pour managers vise en effet à offrir "in situ" et à chacun des participants leader et manager un lieu de coaching sur ses capacités à s'insérer au sein d'équipes et dans des projets collectifs.

A raison d'un programme de dix jours (un jour par mois) pour un groupe constitué au sein d'une même entreprise, un cycle de supervision Méta-management offre donc un lieu de coaching collectif centré à la fois sur l'évolution des capacités de leader **et** de "team player" de chaque manager.

La structure du groupe de supervision Méta-management, son organisation, son animation et l'atteinte des objectifs de chacun sont assurés par un processus de coaching "délégué" qui vise à développer la responsabilité active de chaque manager ou leader au sein d'une démarche collective centrée sur des résultats mesurables, individuels et d'entreprise.

Contactez nous pour en savoir plus et pour mettre en place un ou plusieurs groupes de supervision Métamanagement pour manager ou leader au sein de votre entreprise.

Pour nous contacter