

## Bénéfices visés par le Coaching.

### ✓ Réussir rapidement dans une nouvelle fonction.

**Amoindrir le stress adaptatif, ainsi permettre le recul afin de rendre le manager, disponible pour sa mission,** usant pleinement de ses compétences, de ses aptitudes intellectuelles et de sa faculté de décision.

- Atteindre la dimension requise en favorisant le passage de la légitimité ancienne à la nouvelle.

### ✓ Développer les « savoir-être » managériaux.

**Augmenter la capacité du manager ou du dirigeant à peser sur son environnement** en renforçant les compétences attachées à la personne du manager: convaincre, décider, évaluer, entraîner, communiquer, gérer ses émotions, écouter, créer, comprendre les autres et percevoir l'environnement.

### ✓ Lever un obstacle spécifique.

**Franchir un cap afin de poursuivre son évolution professionnelle :** Un manager peut se sentir limité dans l'un des attendus de sa fonction. Ce dépassement exige de gagner en autonomie, en confiance et pour cela d'interroger son fonctionnement et les enjeux personnels qui y sont associés.

### ✓ Aborder avec sérénité une épreuve.

Orienté vers un enjeu opérationnel précis, cette forme de coaching, utilise préférentiellement l'entraînement, la simulation, les jeux de rôles, la visualisation. Il s'agit de **préparer le bénéficiaire à une situation imminente ressentie comme une épreuve** : négocier sous pression, exposer aux équipes la nouvelle organisation, animer une réunion tendue, fixer et faire adhérer à des objectifs ambitieux, convaincre ses partenaires de la justesse de sa vision ...



## Nous effectuons un travail sur quatre plans :

### ✓ L'ENVIRONNEMENT : Percevoir son environnement, les enjeux.

- Elargir sa perception, changer de perspective, rechercher des alternatives.
- Interroger la validité de ses perceptions lorsqu'elles génèrent un niveau émotionnel non approprié.

### ✓ SOI : Connaître son fonctionnement, répondre à ses aspirations.

- Clarifier le sens donné à son action,
- Accroître son sentiment de contrôle, repérer ses ressources.
- Interroger ses automatismes, son fonctionnement dans la mesure où ils sont un obstacle à son efficacité.

### ✓ SOI et LES AUTRES en SITUATION : Maîtriser ses interactions, sa communication.

- Gérer ses émotions, effectuer un travail sur ses a priori ou son style personnel.
- Affiner sa communication, ses relations en trouvant ses repères, sa place et son style propre.
- Saisir le fonctionnement des groupes humains, des organisations.

### ✓ SON COMPORTEMENT: Agir avec confiance et respect.

- Analyser les forces en jeu, leurs dynamiques, gérer le fonctionnement de son service en instaurant une culture de régulation des relations et des tensions.
- Acquérir par simulation, jeux de rôle, visualisation, actions de difficultés croissantes, une plus grande sécurité.

## Déroulement et engagements :

- ① Nous définissons les attendus de la mission auprès du prescripteur.
- ② Nous rencontrons le bénéficiaire avec lequel nous déclinons les attendus en objectifs. Le bénéficiaire définit lui-même ses critères objectifs de réussite.
- ③ Nous réalisons un compte rendu, préalablement visé par le bénéficiaire, servant de base contractuelle entre management, bénéficiaire et coach.
- ④ Nous réalisons la mission de coaching.
- ⑤ Nous effectuons le bilan du travail avec le bénéficiaire.
- ⑥ Nous effectuons le bilan du coaching avec l'ensemble des contractants.
- ⑦ Nous effectuons un suivi auprès du bénéficiaire et du prescripteur.

## Qui sommes nous ?

**PolyWays** est constitué de consultants seniors possédant une expérience de management en entreprise et d'autre part, du conseil RH et de l'accompagnement. Notre pratique professionnelle du coaching a fait l'objet d'une certification.

Nous partageons de fortes valeurs de service au Client, d'exigence et de respect de la Personne.

Dans la relation nouvelle à l'autorité, le rôle des managers, évolue vers le « faire adhérer » et la mobilisation des collaborateurs.

Dans le même temps, le marché impose aux entreprises rapidité et flexibilité, accroissant l'incertitude organisationnelle.

Cela produit des impacts humains qui pèsent sur la performance et la motivation des collaborateurs mais aussi sur la capacité des managers et des dirigeants à décider, entraîner et convaincre.

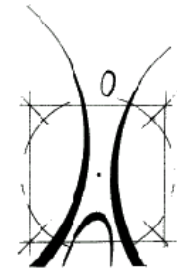
Enfin, dans les secteurs les plus dynamiques, propices au turn-over, les collaborateurs attendent de leurs entreprises un support efficace à la réalisation de leurs potentiels.



**PolyWays** accompagne les managers lors de transitions, de franchisements, impliquant dans le même temps un challenge sur le plan personnel et l'exigence d'une efficacité rapide dans la nouvelle mission.

# PolyWays

« Enrichir la relation de la personne à l'Entreprise. »



*Le coaching.*

. 26 rue du colonel Candelot  
92 340 Bourg-la-reine  
. 17 rue Alfred Roll  
75017 Paris

Contact :

Christian MERCUI : 01.46.61.63.32  
[mercui.christian@wanadoo.fr](mailto:mercui.christian@wanadoo.fr)  
<http://polyways.org>