



Co-Presence

Nos prestations

Lucien Lemaire
port : +33 6 22 90 09 82 - e-mail : lemaire.lucien@gmail.com
274 Impasse Lou Caiou - Route de la gare-13810-Eygalières
Sites : <http://www.co-presence.com> - <http://www.hippocoach.org> - Blog:
<http://lamoucheducoach.blog.lemonde.fr/>

Siret : 444 104 566 00021 - organisme de formation n° 93131656913

1. NOTRE DIFFERENCE	1
1. NOS PRESTATIONS	1
1.1 COACHING INDIVIDUEL ET COACHING À MÉDIATION CORPORELLE	1
1.2 COACHING D'ÉQUIPE ET TEAMBUILDING	2
1.3 COACHING D'ORGANISATION ET PILOTAGE OPERATIONNEL DU CHANGEMENT	4
1.4 GROUPE DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL PAR LE HORSE COACHING	4
1.5 SUPERVISION	4
2. NOS TARIFS	6

1. NOTRE DIFFERENCE

- Une appréhension « stratégique » des situations basée sur une compréhension conjointe de la personne (coaching individuel) et de l'entreprise (coaching d'organisation et conduite du changement)
- Une connaissance interne des entreprises, des associations, des établissements publics (coaching d'équipe dans différents environnements culturels)
- L'expérience du management et du coaching de projets complexes sous fortes contraintes (coaching de projet)
- Une pratique affûtée en permanence par la réflexion sur la formation des coachs, la confrontation des pratiques, l'exercice de la supervision (supervision)
- Un réseau de coachs expérimentés pour répondre à des besoins plus importants
- Une expérience approfondie de la dynamique des groupes appliquée aux équipes (coaching d'équipe)

1. NOS PRESTATIONS

1.1 Coaching individuel et coaching à médiation corporelle

Pour qui et quand ?

Pour des dirigeants ou des cadres devant faire face à des défis particuliers, à des difficultés ponctuelles ou structurelles (prise de fonction, crise organisationnelle, perte de sens, démotivation...)

Pourquoi ?

Aujourd'hui, pour gagner, il ne s'agit plus seulement d'anticiper mais, de se différencier ou mieux, de créer son propre marché.

Il est, dès lors impératif de se dégager des schémas connus, de créer la rupture. Pour ce faire, il devient nécessaire de développer des attitudes et des compétences nouvelles :

- Être en permanence à l'écoute de son environnement pour anticiper le marché,
- Identifier les limites dues à des grilles opérationnelles limitatives
- Identifier et rendre explicites les repères implicites,
- Innover et construire de nouveaux repères, etc....,
- Accepter que le collectif soit plus riche que l'individuel.

Ainsi, tout homme confronté à une exigence de performance permanente a besoin **d'un espace d'échange** privilégié, personnalisé, d'un **regard extérieur neutre** et compréhensif, d'un **champ d'expérimentation** ouvert, d'un support et d'un suivi pour explorer et **libérer ses potentiels**, d'un entraînement spécifique pour dépasser ses limites et intégrer d'autres niveaux d'efficacité opérationnelle et faire ainsi face à ses nouveaux défis.

Dans ces conditions, il est précieux (voir indispensable) de bénéficier d'une présence parfaitement neutre, dégagée de tout enjeux de pouvoir ou de séduction, à la fois **questionneur** et **catalyseur** : c'est le rôle du coach.

Comment ?

En élucidant les sens à l'œuvre dans les comportements, en développant jusqu'au bout les logiques à l'œuvre dans les discours et dans les actes, il est possible de rendre conscient la personne de ses choix et, donc, de lui permettre, en accédant à d'autres points de vue, de percevoir d'autres possibilités dont certaines peuvent être radicalement inattendues.

La démarche utilisée est structurée (CORE) et s'appuie sur les acquis de la psychologie Rogerienne et de l'approche phénoménologique.

Contexte, Contrat, Compréhension :

- Compréhension du contexte, de l'environnement, de la demande et contractualisation tri partite (le manager, le coaché et le coach)

Objectif

- Explorer les objectifs possibles
- Valider un objectif

Roadmap

- Définir les axes d'interventions sur tous les plans de compréhension (relations, représentations, méthodes, valeurs et finalités)
- Élaborer une démarche (qu'est ce qu'il veut faire, qu'est ce qu'il peut faire, qu'est ce qu'il sait faire)
- Définir et choisir les options
- Mettre en place un plan d'action

Évaluation

- Évaluer la séance (feed back du coaché)
- Évaluer le plan d'action (comment cela s'est il passé ? Quels résultats avez-vous obtenu ? Comment peut-on améliorer ce résultat ? cela répond il aux objectifs fixés....)
- Évaluer la prestation dans les règles de la déontologie : c'est au coaché, s'il l'accepte, de faire un feed back à son patron.

1.2 Coaching d'équipe et teambuilding

Pour qui et quand ?

Pour les équipes (équipes de Direction, de projet, services...) qui ont à faire face à des enjeux collectifs importants, des difficultés opérationnelles ou relationnelles structurelles ou ponctuelles pouvant se manifester de différentes façon (démobilisation, conflits, absentéisme, contestation, perte de productivité...)

Quoi, pourquoi, comment ?

Une équipe est un groupe de personnes partageant un même objectif qui lui est donné de l'extérieur.

En tant que groupe, elle constitue une unité propre qui a un comportement global sur lequel il est possible de travailler.

En tant que collection d'individus, elle est la résultante de plusieurs subjectivités qui vont s'organiser d'une manière consciente mais aussi inconsciente.

Coacher une équipe va consister à travailler à six niveaux et à prendre en compte toutes les dimensions :

- Le niveau de la finalité (tous les membres de l'équipe partagent-ils une même finalité, des mêmes valeurs, une vision commune))
- Le niveau de la stratégie (tous les membres de l'équipe ont-ils une même compréhension de la stratégie, du projet, des buts et des dispositifs de pilotage)
- Le niveau du contexte (tous les membres de l'équipe ont-ils une connaissance appropriée de son environnement, des objectifs communs, une organisation adéquate)
- Le niveau des représentations (les membres de l'équipe ont-ils la même représentation du projet, des clients, de l'entreprise...)
- Le niveau des affects et de la cohésion (existe-t-il des dispositifs et des processus de régulation pour construire et maintenir le niveau de cohésion ?)
- Enfin, les règles, méthodes et outils (les savoirs faire nécessaires sont-ils maîtrisés par tous, les méthodes et procédures connues, les outils maîtrisés ?)

Accompagner une équipe, c'est la mettre en situation afin qu'elle élabore elle-même les conditions de sa réussite. C'est, donc, se préoccuper de l'équipe en tant qu'unité soumise à des comportements propres mais aussi des individus à l'intérieur de cette équipe.

Les interventions seront forcément complexes et correctement articulées dans le temps :

- Séminaires de cohésion
- Observation en situation
- Coaching du responsable et, éventuellement de certains membres...

Il est parfois nécessaire de mobiliser plusieurs coachs expérimentés et rompus aux techniques de groupe.

L'objectif final est de développer le principe de concurrence : comment chacun concourt au sens commun et comment l'équipe participe à la finalité de l'organisation qui l'accueille.

Cela nécessite une démarche d'intervention en plusieurs étapes et mobilisant des compétences multidisciplinaires.

1.3 Coaching d'organisation et Pilotage opérationnel du changement

Une organisation trouve son identité autour d'un centre de gravité, vision, missions, valeurs, et d'une stratégie lisible. Impliquer toutes les catégories d'acteurs dans un projet commun nécessite l'appropriation concrète, vivante, opérationnelle de cette identité.

Coacher une organisation, c'est mettre en place une intervention complexe mobilisant le coaching de direction, le coaching d'équipe, le coaching individuel et les stratégies de pilotage du changement.

Notre démarche est toujours adaptée au contexte de notre client. Nous consulter.

1.4 Groupe de développement personnel par le [horse coaching](#)

Pour qui?

Vous devez faire face à des difficultés personnelles ou professionnelles et souhaitez y voir plus clair avant d'entreprendre un travail plus important.

Vous souhaitez développer votre leadership et vos qualités managériales,.

Vous êtes intéressés par une formation à l'hippo coaching mais avant d'entreprendre la démarche vous souhaitez progresser personnellement.

Notre démarche ?

Le travail se fait toujours en groupe car la multiplicité des regards sur une même situation ouvre à des niveaux de compréhension inédits. Ainsi des séquences de dynamique de groupe (nécessaires en particulier pour l'approfondissement des demandes et l'élaboration collective des expériences) alternent avec des mises en situation collectives.

Les dispositifs sont divers et adaptés chaque fois aux difficultés à travailler : travail en longe, travail en liberté, travail monté en licol , exercices simples de voltige, équitation "centrée". La confrontation au cheval permet d'expérimenter, entre autres et sans exclusive, la « présence » qui est une composante fondamentale du leadership, la confrontation à des situations nouvelles, les difficultés d'entrer en relation (confrontation à l'altérité)... On y travaille la clarté des codes et de la communication, le calme et l'énergie, l'attention et l'intention, l'importance du corps, de la respiration, de la voix....

Ces stages sont programmés sous deux formes: - Des séminaires "découverte" de trois jours pour découvrir la démarche. - Des groupes ponctuels ou continus "de formation et de développement personnel et professionnel"

1.5 Supervision

Seule la différence est belle et fait grandir : l'hétérogénéité par la confrontation naturelle des points de vue qu'elle impose permet de travailler en profondeur et dans toutes les dimensions les enjeux de nos activités professionnelles.

C'est pourquoi ce groupe est ouvert.

A qui s'adresse ce groupe ?

Aux coachs, hipposcoachs, coachs à médiation corporelle et à ceux qui sont engagés dans la relation d'aide, quels que soient leur cadre théorique et méthodologique, aux consultants qui souhaitent interroger l'impact de la dimension relationnelle de leur métier sur leur performance, aux enseignants et formateurs qui ont besoin d'un espace de liberté et d'un regard extérieur, aux managers, chefs de projet, chefs de service ...qui souhaitent questionner leurs postures et travailler le sens de leur pratique...

Et in fine, à tous ceux qui, dans l'exercice de leur métier rencontrent une dimension de relation d'aide, se sentent concerner et veulent lancer, relancer ou entretenir la passion de leur métier

Comment va-t-on fonctionner :

- **1ere séquence :**
 - **Se rendre présent, s'incarner :** Mobilisation corporelle, respiratoire, énergétique, relationnelle...
- **2eme séquence :**
 - **Se mobiliser :** exposé des situations amenées par chaque participant,
- **3eme séquence :**
 - **Faire un choix :** choix, parmi celles apportées, de deux ou trois situations à traiter. Ces situations seront choisies et questionnées, dans la dynamique de groupe, en fonction de **leur résonance dans le groupe.**
- **4eme séquence :**
 - Travail autour des situations (avec différents dispositifs en individuel devant le groupe, en sous-groupes, en groupe)
- **5eme séquence :**
 - Restitution et mise en perspective
- **6eme séquence**
 - Élaboration personnelle et partage finale

Les situations sont à interroger selon plusieurs axes:

- Le cadre théorique et méthodologique
- les processus (dépend du métier) et les dispositifs qui les supportent
- Les niveaux de perception : verbal, pré verbal, infra verbal, non verbal
- les dimensions : conscientes, préconscientes, inconscientes (les filtres, stéréotypes, répétitions, points aveugles, mécanismes de défense...)

Le travail proposé permettra d'explorer, dans et à partir de la dynamique du groupe, **les 4 dimensions fondamentales de la supervision :**

- le rapport du praticien à son (ses) client (contre attitude et contre transfert)
- l'utilisation qu'il fait de ses bases théoriques et de ses outillages, la manière dont il gère le processus et s'approprie plus ou moins souplement méthodes et outils (le transfert du praticien sur les théories qu'il mobilise, sa formation, ses formateurs)
- Le rapport du praticien à ses formateurs
- Les niveaux de transfert du coach envers le superviseur et dans le groupe fondements de l'actualisation, ici et maintenant, de ses difficultés et de ses points aveugles.

2. NOS TARIFS

Séance de Coaching individuel (durée 1h30)

- 400 € (entreprise)
- 100 € (individuel)

Séance de horse coaching :

- Individuel : 150 € (2h)

Coaching d'équipe et coaching d'organisation

- Sur devis

Séance de supervision individuelle :

- 250 € (2h)

Pour le horse coaching : [se rendre sur notre site spécialisé](#)

Pour les autres prestations nous contacter