



Présentation de l'équipe ELVEOR



COACHING INDIVIDUEL
COACHING D'EQUIPE
FORMATION/ACTION
CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
WORLD CAFE/FORUM OUVERT
LEADERSHIP AU FEMININ

Plus de 25 ans en accompagnement du développement de la culture managériale

Une reconnaissance par nos clients de notre capacité à mettre en mouvement les équipes.



- ELVEOR développe depuis 1992 une expertise reconnue en
 - FORMATION
 - COACHING INDIVIDUEL
 - COACHING D'EQUIPE
 - CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
 - INTELLIGENCE COLLECTIVE
 - LEADERSHIP AU FEMININ
- Toutes nos interventions visent à :
 - LEVER LES FREINS au changement pour accéder à des ressources intérieures
 - FACILITER les prises de conscience
 - MODIFIER les représentations afin de potentialiser ses ressources de façon durable.
- Notre pédagogie stimule l'énergie collective des participants , l'individu ou l'équipe gagnant ainsi en efficacité professionnelle et personnelle.



Notre métier

Formation

- Les fondamentaux du management
 - Renforcer son aisance managériale
 - Manager avec le modèle des couleurs
 - Mener un entretien annuel d'appréciation
 - Conduire et animer une réunion
 - Prévenir et gérer les conflits
 - Créer les conditions de la coopération dans une équipe
 - Coacher ses collaborateurs

- Renforcer son leadership

Les défis de l'organisation et de l'entreprise exigent que les managers deviennent de véritables leaders tant auprès de leur équipe naturelle qu'en management transversal. Le développement des aptitudes au leadership dans toutes les fonctions de l'entreprise est devenue aujourd'hui un réel investissement.

Quels sont les rôles et les compétences du leader ? Naît-on leader ou le devient-on ? La personnalité du leader influe-t-elle sur son style de leadership ? Comment communiquer, impliquer, impulser, guider, faire partager des valeurs, inspirer et/ou influencer son entourage.... ?

Formation

- Développer vos compétences et votre potentiel de manager coach

Ce parcours est destiné aux managers qui sentent leurs pratiques s'éroder au fil du temps. Ils souhaitent le plus souvent bénéficier de l'opportunité de donner une autre dimension à leur potentiel et évoluer vers une posture de manager coach.

- Communiquer de façon non violente

La communication non violente (CNV) développée par Marshall B. Rosenberg, permet d'acquérir des connaissances pratiques pour nous aider à identifier ce que nous vivons, mieux écouter et comprendre l'autre afin d'établir une communication positive. Pratiquer la communication non violente permet de diminuer notre stress au travail.

Coaching individuel

- Coaching de croissance

« On trouve que je suis trop distante, voire arrogante dans la vie professionnelle, alors que ce n'est pas du tout le cas dans ma vie privée » constate une manager.

« Ce nouveau poste, c'est presque un changement de métier. J'ai peur de ne pas être à la hauteur » affirme un cadre.

Centré sur le développement de la personne, ce type de coaching vise à dépasser les blocages, à libérer le potentiel de l'individu et à l'accompagner dans son chemin de croissance.

Ce coaching peut aider une personne à traverser une crise passagère professionnelle mais aussi à trouver un second souffle professionnel ou à résoudre une difficulté spécifique.

Le coach favorise par son savoir-faire et sa méthodologie :

- L'émergence de nouvelles représentations de soi, des autres, de la situation
- Une reconfiguration des croyances et des valeurs de l'individu
- L'expression de nouveaux comportements
- Un travail d'affirmation dans son identité professionnelle.

Coaching individuel

- Coaching opérationnel

« Je suis perçu par mon équipe comme autoritaire et exigeant, et j'ai de plus en plus de difficultés à les impliquer dans la réussite des objectifs » exprime un cadre financier.

« Pourquoi mes collaborateurs ne sont-ils pas autonomes ? » se demande un manager.

Centré sur la relation du manager avec son environnement, ce type de coaching vise à lui permettre de développer et renforcer ses compétences managériales et relationnelles avec tous les interlocuteurs

Le coach par son savoir-faire et sa méthodologie favorise :

- L'évaluation des atouts et des faiblesses de manager
- L'analyse des enjeux dans les situations professionnelles
- La compréhension des processus relationnels et ce qu'ils requièrent comme comportements managériaux à adopter
- Le développement de son potentiel en continu en décodant ses pratiques bloquantes : collaborateurs, hiérarchie, clients, fournisseurs...

Le coaching opérationnel s'approche donc, au plus près des conditions d'exercice de la personne et vise explicitement un changement observable ou mesurable, dans sa pratique professionnelle.

Coaching d'équipe

Selon notre expérience, une cohésion d'équipe permet de

- Gagner en efficacité, qu'elle soit relationnelle ou organisationnelle,
- Intégrer les enjeux de la structure et mobiliser de nouvelles ressources en développant de l'innovation et de la créativité,
- Sortir du confort pour s'adapter à des changements et expérimenter d'autres façons de faire,
- Se connaître, se reconnaître, se faire connaître pour mieux travailler ensemble,
- Développer de la confiance et de l'appartenance entre les membres de l'équipe.

Codéveloppement professionnel

Le Codéveloppement professionnel est un dispositif de collaboration pour la résolution de problèmes. «C'est une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer, de consolider leur pratique quotidienne »

Très concrètement il permet :

- D'améliorer sa pratique professionnelle comme manager,
- D'utiliser une approche branchée sur les vraies réalités opérationnelles
- D'obtenir des bonnes idées, des réponses , des informations
- De changer de regard sur une situation
- De partir du vécu terrain pour passer à l'action –action learning

Intelligence Collective - Créativité

Processus créatif né dans les années 90 en Californie, il permet de faciliter le dialogue constructif, le partage de connaissances et d'idées en vue de développer de l'intelligence collective par la multiplication, la concentration et le tramage de conversations sur un sujet choisi.

Le processus du World Café est particulièrement utile pour :

- faire participer de vastes groupes (plus de 12 personnes...jusque plusieurs centaines) à un processus de dialogue en profondeur, générer des idées, partager des connaissances, stimuler une réflexion d'innovation ;
- analyser les possibilités d'action par rapport à des sujets de fonds ou des questions de la vie quotidienne ;
- faire participer des personnes à une conversation conviviale, qu'elles se rencontrent pour la première fois ou qu'elles aient déjà noué des liens personnels ou professionnels
- mener une analyse fouillée de défis et d'opportunités stratégiques majeurs
- enrichir les relations et l'appropriation mutuelle des résultats au sein d'un groupe existant
- créer une interaction significative entre un orateur et le public.

Développement professionnel des femmes

Parce que nous sommes une équipe de coach seniors, ayant souvent connu plusieurs vies et majoritairement des femmes, également parce que ce sujet nous passionne, nous sommes régulièrement sollicitées pour accompagner des femmes dirigeantes ou en évolution vers un poste de direction. 65% de nos coachings concernent aujourd'hui des femmes : nous sommes déjà à parité !

Nous observons une récurrence d'apparition des problématiques suivantes, pour lesquelles nous avons donc été amenés à développer une large expérience :

- Prendre conscience de ses représentations du leadership, du pouvoir et de l'autorité
- Dépasser les freins ou obstacles internes, croyances négatives sur soi
- Renforcer son affirmation personnelle en développant les comportements verbaux et non verbaux d'assertivité
- Développer son marketing de soi et son networking
- Acquérir un sens politique, la capacité à se faire des alliés et à mener des projets dans un environnement complexe
- Equilibrer sa vie personnelle et professionnelle



Nos cadres de références

Libérer les émotions & Apprendre par l'action...



Les situations analogiques, comme chanter ensemble, cuisiner, peindre, vivre une course d'orientation facilitent de façon indirecte les prises de conscience, les apprentissages et les confrontations .

Ces activités véhiculent des messages forts comme « réussir en ensemble », « œuvrer en transversalité » « s'engager » Réfléchir avant d'agir », « Décider et en mesurer les impacts »

C'est un moment fort d'entraide face aux obstacles. Il aide l'équipe à franchir une étape ... de confiance, à ancrer de nouvelles façons de réussir ensemble.



Le modèle des couleurs



La méthode des couleurs « arc-en-ciel RH © » s'appuie sur les travaux fondateurs de deux psychologues éminents (la « Théorie des Traits » de William MARSTON et les « Types psychologiques » de Carl JUNG) et d'une recherche complémentaire sur les comportements associés aux couleurs, permet d'atteindre 3 objectifs :

- Offrir à chaque individu, un cadre de référence pour mieux se connaître dans ses forces et faiblesses en tant que personne et dans sa fonction professionnelle - S'assouplir et se développer tout en respectant ses limites
- Reconnaître les autres (collaborateurs, collègues, managers) dans leurs forces et faiblesses en tant que personne et dans leur fonction professionnelle
- Fournir des pistes et des moyens de progrès afin d'adopter les attitudes qui répondent aux exigences de l'environnement en développant son adaptabilité et sa flexibilité pour accompagner son développement professionnel et personnel
- S'entraîner dans une synergie d'équipe à interagir pour mieux communiquer et apprendre à dépasser les confrontations et s'exercer à la flexibilité,

La méthode Springboard

Springboard® est un programme de développement pour les femmes qui souhaitent renforcer leur leadership et leur impact dans l'entreprise tout en restant en ligne avec leurs propres valeurs. 240 000 femmes ont déjà suivi ce parcours dans 42 pays depuis plus de 20 ans. Cette méthode a reçu 3 prix d'excellence pour son approche pédagogique et ses résultats !

Il est destiné à toute femme qui :

- visé à booster sa carrière professionnelle
- est confrontée à de nouveaux défis professionnels
- souhaite développer son impact en management et en leadership
- veut apprendre à gérer son image et développer sa visibilité
- cherche équilibrer vie personnelle et réussite professionnelle
- veut saisir des opportunités de changement

Bénéfices pour l'entreprise :

- Enrichissement du modèle managérial
- Plus de candidates sur les postes à responsabilité
- Renforcement de l'égalité des chances au sein de l'entreprise
- Meilleure promotion des femmes sur de plus hauts niveaux de responsabilité

- **En coaching d'équipe:**
 - Comité de direction,
 - Equipe en constitution,
 - Équipe projet,
 - Accompagnement du changement.
- **En coaching individuel**
 - Prise de fonction,
 - Puissance et efficacité du leader,
 - Renforcement compétences managériales.
- **En formation :**
 - Accompagnement de l'évolution
 - de la culture managériale,
 - Système d'appréciation,
 - Management de la performance,
 - Bases du management.
- **En Codéveloppement professionnel**
- **En Intelligence collective-créativité**
- **En développement professionnel des femmes**

Elveor fédère aujourd'hui 12 consultants-coachs

- Adecco Groupe France
- Afpa (Les)
- Alcan
- Bayer
- By my car
- Caisses d'épargne (les)
- Conseils généraux
- Est metropole Habitat
- FAF TT
- Groupe de presse LIAISONS/LAMY
- Groupe Hospitalier Mutualiste
- Groupama
- Merial
- Messier bugatti
- Modis
- Nantes Habitat
- NMPP
- Opac (les)
- Randstad
- Région Rhône Alpes
- Salomon
- Sanofi
- Schneider Electric France
- SDH
- Soitec