

La solution de développement du Leadership

2020



Claire CHESNEAU 

06-68-66-81-83

claire.chesneau@actantiel.com

www.actantiel.com

Coaching – Conseil & Formation
Supervision managériale
Santé au travail (Membre du réseau
RPBO, reconstruction post burnout)

Partenaire de ITG Consultants  Certifié 

L.E.A.® : Développer le Leadership et le patrimoine managérial



Le L.E.A.® Leadership Effectiveness Analysis vous aidera à:

- **Identifier les pratiques** de leadership spécifiques, nécessaires pour **atteindre les objectifs stratégiques** de votre organisation (questionnaire d'orientation stratégique).
- Comprendre les comportements de leadership actuellement en pratique et les **écarts avec l'état souhaité**.
- Fournir une **enquête d'image** pertinente et perspicace (résultats en version 180° et 360°) pour agir en développement.
- **Renforcer l'action et la responsabilisation** dans le processus de développement du leadership.
- **Fournir des suggestions** constructives **de coaching** pour les domaines clés du développement du leadership et du management.
- Créer des critères de sélection pour vous aider à **évaluer le potentiel** des candidats à des postes de direction.
- **Fournir un référentiel managérial, pratique et concret, utile et efficace pour l'ensemble des managers.**

Les 5 thèmes
évalués par le
L.E.A.®



- Quelle est votre **vision** du Management en général ?
- Comment décrivez-vous **vos comportements en situations managériales** ?
- Quelles sont **vos forces/zones de vigilance** en tant que Manager/Leader ?
- Comment **les autres vous décrivent-ils** en tant que Manager / Leader ?
- Comment **vous comportez-vous face à la pression/stress** en tant que Manager / Leader ?

Que mesure le L.E.A.® ?



Le modèle ne mesure pas :

- Le **niveau de compétences** qui s'apprécie en général par rapport à une performance observée et mesurée par le N+1 et les N-1 en particulier dans le management.
- Le **niveau d'expérience** en management qui s'apprécie par rapport au parcours professionnel et à la capacité d'apprentissage.
- Le **niveau de connaissance** théorique en management.

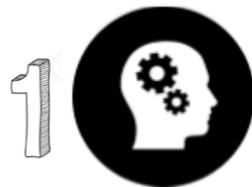
Le modèle mesure :

- Le **niveau d'énergie investi volontairement** dans des comportements pour produire certains effets ou pas et,
- **L'impact produit par le niveau d'énergie** placé dans ces comportements :
 - Par les regards des observateurs dans la version 360° du LEA® (N+1, N-1 et pairs).
 - Par le feedback complémentaire dans la version autodiagnostic : **chaque participant est invité à demander du Feedback** auprès de son **N+1**, de ses **N-1** et de ses **pairs**.

Le référentiel L.E.A.® :

- ▶ 6 Fonctions
- ▶ 22 comportements

Au service du
développement des
managers et Leaders



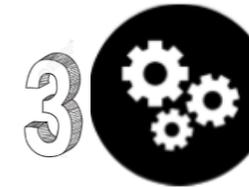
1 Création de la vision

- 1 Conservateur
- 2 Innovateur
- 3 Technicien
- 4 Individuel
- 5 Stratégique



2 Développement de l'adhésion

- 6 Persuasif
- 7 Aisance
Sociale
- 8 Dynamisation
- 9 Retenue



3 Mise en oeuvre de la vision

- 10 Normatif
- 11 Tactique
- 12 Communication
- 13 Délégation



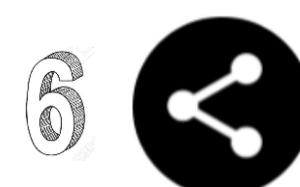
4 Obtention des résultats

- 14 Centré /
Management
- 15 Dominant
- 16 Production



5 Fonction de suivi

- 17 Contrôle
- 18 Feedback



6 Fonctionnement en équipe

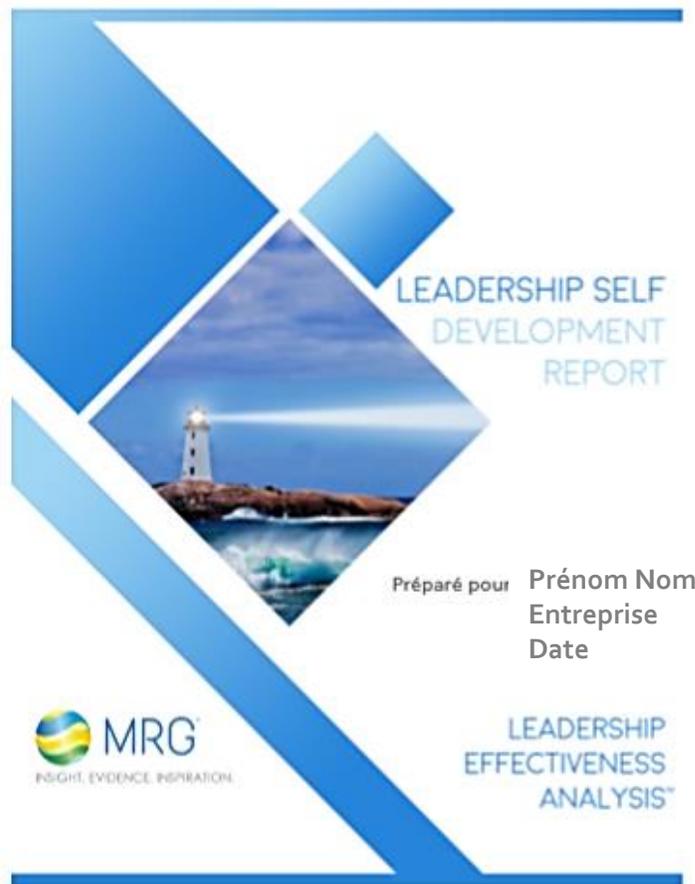
- 19 Coopération
- 20 Consensuel
- 21 Réaction
/l'autorité
- 22 Empathie

Exigence de fiabilité des résultats et du modèle LEA®



- **84 Questions situationnelles** de management pour apprécier 22 comportements. Chaque comportement est questionné 12 fois.
- Un **Rapport complet et un Guide méthodologique** de ressources pour travailler en développement sont remis au participant.
- Les résultats sont comparés à une norme de référence Française de managers réactualisée en Oct 2017, qui comporte 10.637 individus.
- Les **qualités psychométriques** de l'outil rendent les résultats fiables & validés dans le temps.
- Les réponses aux questions se font sous forme de choix forcés avec des pondérations pour chaque choix.
- Des **investissements réguliers en R&D** sont réalisés par le MRG.
- Une **plateforme internet dédiée** avec accès sécurisé pour la passation des questionnaires en ligne.

2 outils combinés : Le Rapport et le Guide de Ressources LEA®

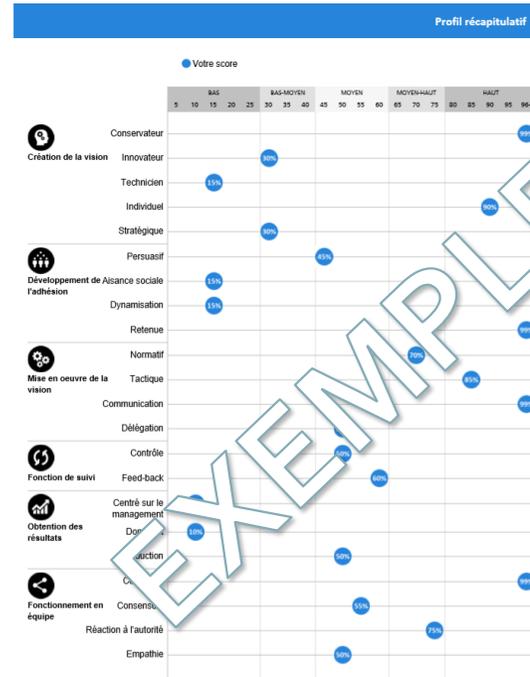


Le **rapport** présente les résultats individuels de participants et les axes principaux de développement liés aux résultats. Les résultats sont personnels et confidentiels.



Le **guide de ressources** présente le référentiel de comportements du modèle et les opportunités de travail en développement.

Exemples de résultats en version auto diagnostic :



Vous

Possibilités De Développement

En prenant en compte les points suivants, résultat de votre propre perception, il vous sera possible de déterminer s'ils constituent des points faibles potentiels. Vos efforts de développement seront vraisemblablement plus efficaces si vous vous focalisez sur les implications pratiques des scores bas que vous avez obtenus pour :

10 CENTRE SUR LE MANAGEMENT

10 DOMINANT

15 TECHNICIEN

15 AISANCE SOCIALE

Description: Il semble que votre rôle de leader ou de manager vous incite peu à exercer de l'influence ou à assurer votre autorité. Peut-être êtes-vous davantage une personne coopérative qu'une personne désirant prendre les commandes; il se peut aussi que vous préféreriez accomplir les tâches vous-même plutôt que par l'intermédiaire des autres. Alors que vous êtes probablement quelqu'un de particulièrement estimé dans votre contribution, vous pouvez être considéré comme réticent à diriger, donner une direction ou à influencer directement. Pour votre développement, il serait sans doute judicieux d'apprendre comment améliorer votre contribution à l'entreprise en donnant de vous-même un leadership plus autoritaire et guidant les efforts des autres. Ne serait-il pas nécessaire d'acquiescer plus régulièrement les choses en main, de résoudre les conflits et de définir les objectifs en fixant aux autres des objectifs et en s'assurant qu'ils les réalisent ?

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Centre sur le management, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

Description: Vous avez une relation difficile dans les relations avec les autres, vous évitez les comportements pouvant être considérés comme agressifs ou nuisant un contexte de compétition. Vous êtes peu susceptible d'influencer les autres en vous montrant combattif ou en vous imposant. Vous n'êtes pas défendeur assez énergiquement vos positions. D'autres personnes plus compétitives en profitent pour vous abuser; on n'accorde pas votre attention. Les messages importants et aux bonnes idées que vous pouvez avoir. Dans votre développement, il est nécessaire que vous appreniez à imposer votre point de vue et promouvoir vos points de vue et réaliser vos objectifs. Votre leadership devra exprimer une attitude plus ferme et plus autoritaire. Pour renforcer votre prise en compte du critère Dominant, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

Description: Vous avez les caractéristiques d'un généraliste que d'un technicien dans votre résolution des problèmes et de prendre les décisions. Vous n'êtes pas expert d'un domaine précis; vous préférez opérer avec des connaissances générales dans un plus grand nombre de domaines. Il se peut que vous soyez adaptable et flexible et que vous appréciez de tout un peu de choses. Dans une perspective de développement cependant, votre concept peut s'avérer trop superficielle et ne pas tenir suffisamment compte des aspects techniques. Peut-être serait-il nécessaire que vous vous efforciez d'acquiescer plus de connaissances dans certains domaines et que vous appreniez à utiliser ces connaissances spécifiques d'une manière plus systématique afin de pouvoir aller au fond des problèmes et de mieux analyser les faits avant de tirer des conclusions et de passer à l'action.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Technicien, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

Description: Votre style interpersonnel est considéré comme plus sérieux ou formel qu'amical et sociable. Vous êtes peu susceptible de prendre l'initiative et de tendre la main aux autres personnes qui travaillent avec vous pour nouer rapidement des relations informelles et simples. Votre style plutôt sérieux peut conduire les autres à vous considérer comme distant ou réservé et, d'une manière générale, difficilement abordable. Si c'est le cas, il peut exister une certaine tension dans vos relations qui réduit votre efficacité mutuelle. Peut-être serait-il alors judicieux d'accroître votre influence en opérant avec plus de spontanéité et de cordialité et en vous efforçant de prendre contact avec d'autres personnes dans une variété de domaines et de situations.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Aisance sociale, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

Vos Perceptions

Vous trouverez ci-après les principaux éléments d'interprétation, suggérés par vos propres réponses. Ces informations proviennent de l'analyse des scores très hauts et très bas dans différentes combinaisons de critères. Les informations pouvant paraître "manquer" indiquent seulement que les scores qui ont été analysés ne se situaient pas au-dessus de 70 %, ni en dessous de 40 %. A la lecture des caractéristiques indiquées, nous vous suggérons de cocher ou de surligner celles dont vous confirmez qu'elles correspondent tout particulièrement à votre style de leadership et celles qui il vous sera utile de prendre en compte lorsque vous élaborerez vos plans d'action. Vous décrivez votre style et êtes susceptible d'être perçu par votre entourage professionnel comme :

Création de la vision

- Préfère rechercher des avis et des informations auprès des autres avant de prendre des décisions autonomes ou unilatérales.
- Prend des décisions en s'appuyant sur de vastes connaissances, fruit de son expérience; fait également appel à la compétence des autres; demande leurs données.
- Trouve des solutions aux problèmes, mais attend en fait que les autres qu'il se chargent du processus de mise en oeuvre sans qu'il soit nécessaire de leur expliquer les raisons.
- Pense que les expériences passées sont importantes et qu'il est utile de prévoir l'avenir; regarde d'un oeil critique les décisions et les approches; peu réalistes; souligne l'importance de la planification pour répondre aux imprévus.

Développement de l'adhésion

- Fait peu d'efforts pour influencer les autres en utilisant la persuasion, l'enthousiasme ou le registre de l'efficacité.
- Adopte une attitude réservée; ne manifeste pas facilement ses émotions; plus réservé et mesure plus soigneusement ses paroles.
- Peu enclin à défendre ses idées de vue que ce soit en étant persuasif et convaincant ou bien en faisant appel à l'expérience et à la compétence des autres.
- Réagit de manière plutôt amical ou affable; peu susceptible de prendre l'initiative pour amorcer un contact en société.

Management des ressources

- Prend beaucoup en compte les conséquences possibles des décisions; prêt à laisser les autres assumer les conséquences.
- Légal, mais reste impliqué; personne pratique qui s'efforce de bien travailler avec les autres; consacre beaucoup de son temps à des activités individuelles.
- Très tourné vers les réflexions de fond et la planification à long terme, mais cependant pragmatique et centré sur les objectifs; capable d'anticiper les problèmes pouvant avoir un impact sur les questions pratiques; pense stratégiquement, mais agit de manière tactique.
- Adopte une approche fiable, reposant sur de solides réflexions, pour résoudre les problèmes, mais capable de replacer cette base de connaissances professionnelles dans le monde réel pour développer et mettre en oeuvre des solutions pratiques.

Chaque rapport inclus :

- Les résultats détaillés pour chaque famille de comportements
- Une analyse des résultats
- Des possibilités de développement à travailler
- Le Guide de Ressources pour approfondir le travail en développement

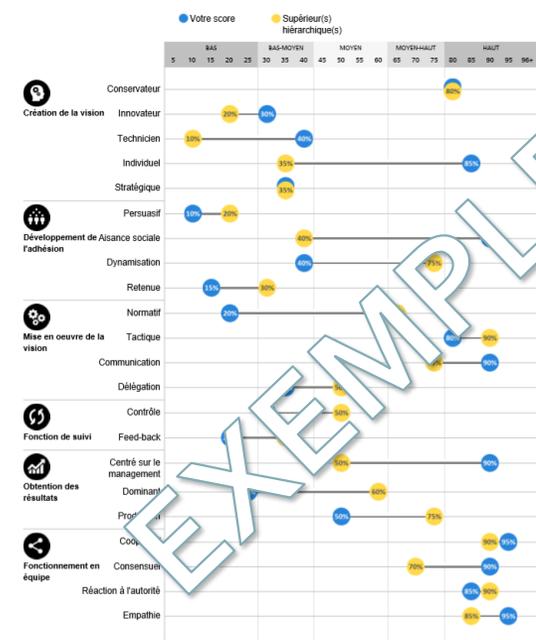


Exemples de résultats en version 180° : participant + N+1

NB : la version 360° Feedback inclus les pairs et les N-1



Profil comparatif



Perception

Perception De Votre Supérieur Hiérarchique

Vous trouverez ci-après les principaux éléments d'interprétation, suggérés par les réponses de votre supérieur hiérarchique. Ces informations proviennent de l'analyse des scores très hauts et très bas dans différentes combinaisons de critères. Les informations pouvant paraître "manquantes" indiquent seulement que les scores qui ont été analysés ne se situaient pas au-dessus de 70 %, ni en dessous de 40 %. A la lecture des caractéristiques indiquées, nous vous suggérons de cocher ou de souligner celles dont vous confirmez qu'elles correspondent tout particulièrement à votre style de leadership et celles qu'il vous sera utile de prendre en compte lorsqu'il vous élaborerez vos plans d'action. Votre supérieur hiérarchique vous perçoit comme :

- Tend à s'appuyer ou à accepter des décisions transmises par des supérieurs hiérarchiques ; présume facilement que le chef sait de quoi il ou elle parle, sauf s'il y a des raisons de croire que ce n'est pas le cas.
- Généraliste préférant travailler à grande échelle, plutôt que sur un domaine exigeant une très grande spécialisation ; préfère se trouver dans un environnement prévisible et stable, plutôt qu'ambigu et changeant.
- A recours à des méthodes fiables et éprouvées pour résoudre les problèmes ; est peu disposé à changer d'avis sauf lorsqu'il dispose d'informations solides auxquelles la nouvelle solution suggérée est pratiquement incontestable.
- Enclin à rejeter et à se méfier des approches non conventionnelles, particulièrement si celles-ci vont à l'encontre de la norme et des valeurs de l'entreprise.
- Préfère motiver les autres à un niveau émotionnel qui développe leur enthousiasme plutôt qu'en se basant uniquement sur les faits et les données purs et simples.
- Tient les autres au courant en leur fournissant un flot régulier d'informations claires, mais ne fait pas d'efforts pour influencer les autres en organisant ces informations de manière convaincante.
- Sait bien utiliser le registre émotionnel mais ne s'en sert pas pour influencer les autres en se servant d'un registre très persuasif et convaincant.
- A tendance à manipuler plus intuitivement qu'analytiquement et fait peu d'efforts pour vendre ses idées aux autres ; l'opposition peut-être que la valeur de ces idées est évidente pour tout le monde.
- Préfère se focaliser sur l'obtention de résultats pratiques et immédiats par n'importe quel moyen, plutôt que d'étudier et d'analyser un problème sous un angle très technique et plus concret que théorique.
- A tendance à parler en des termes généraux plutôt qu'à employer un langage précis.
- Communique beaucoup avec les autres pour tout ce qui concerne l'accomplissement des tâches ; privilégie un style informel, concret et pragmatique tendant à souligner la nécessité d'aller droit à l'essentiel, d'obtenir des résultats à court terme et de faire simple.
- Se focalise sur l'accomplissement des tâches à court terme, plutôt que sur la planification, l'analyse à long terme et les implications à grande échelle ; dynamique et pratique, très tourné vers les solutions concrètes, permettant d'obtenir rapidement des résultats.

Possibilités De Développement

Possibilités De Développement

En prenant en compte les points suivants, résultant de la perception de votre supérieur hiérarchique, il vous sera possible de déterminer s'ils constituent des points faibles potentiels. Vos efforts de développement seront vraisemblablement plus efficaces si vous focalisez sur les implications pratiques des scores bas que vous avez obtenus pour :

TECHNICIEN

Description: Vous avez plus les caractéristiques d'un généraliste que d'un technicien dans votre manière de résoudre les problèmes et de prendre les décisions. Vous n'êtes pas expert d'un domaine précis, car vous préférez opérer avec des connaissances générales dans un plus grand nombre de domaines. Il se peut que vous soyez adaptable et flexible et que vous appréciiez de toucher à beaucoup de choses. Dans une perspective de développement cependant, votre conception peut s'avérer trop superficielle et ne pas tenir suffisamment compte des composants techniques. Peut-être serait-il nécessaire que vous vous efforciez d'acquiescer plus de connaissances dans certains domaines et que vous appreniez à résoudre des problèmes et de mieux analyser les faits avant de tirer des conclusions et de passer à l'action.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Technicien, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

INNOVATEUR

Description: Le manière dont vous résolvez les problèmes et prenez les décisions peut se baser sur le bon sens et sur ce qui a déjà bien fonctionné pour vous dans le passé. Vous êtes peu enclin à expérimenter beaucoup, vous préférez l'interne et ne découvrez pas facilement de nouvelles idées, d'approches et concepts. Vous n'êtes pas particulièrement ouvert à un certain niveau de risque. Il se peut que vous fassiez preuve d'un scepticisme excessif à l'égard de tout ce qui n'a pas été testé et éprouvé. Dans une perspective de développement, vous pourriez cependant avoir besoin de vous ouvrir plus franchement à l'innovation et à la créativité. Vous pourriez localiser des opportunités dans les domaines où vous pouvez manifester plus d'empathie à l'égard des autres, à expérimenter, prendre des risques et à reconnaître dans quelle mesure les nouvelles approches et façons de faire peuvent améliorer votre performance.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Innovateur, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

PERSUASIF

Description: Vous n'êtes pas particulièrement convaincant lorsqu'un s'efforçant peu de convaincre les autres de la valeur de son point de vue. Vous n'êtes pas particulièrement habile à être écouté et votre performance peut être jugée comme étant moins que satisfaisante. Vous n'êtes pas particulièrement habile à influencer les autres par vos paroles et donc, vous ne voyez pas la nécessité de vous efforcer plus pour influencer les autres. Il se peut cependant que vous soyez très efficace à influencer les autres par votre reconnaissance que vous mériteriez parce que vous ne faites pas de cas de la confusion. Afin d'obtenir l'engagement nécessaire pour soutenir vos idées et vos initiatives, il est nécessaire d'aider les autres à comprendre les avantages de vos propositions et de les présenter de manière très convaincante. Travailler à vendre vos idées plus efficacement aux autres peut constituer une étape clé de votre développement.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Persuasif, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

RETENUE

Description: Vous tendez à réagir aux situations et aux événements d'une manière directe et spontanée. Vous n'êtes pas très enclin à garder vos sentiments pour vous, ce qui peut être positif ou négatif. Les autres savent en général exactement ce que vous ressentez dans une situation donnée. Dans une perspective de développement, vous avez tendance à réagir excessivement aux situations et à être émotionnellement trop impulsif. Il est vraisemblable que vous ne contrôlez pas vos émotions, même lorsque cela vous serait salutaire. Vous pouvez montrer des réactions prématurées ou être d'avis que vos réactions tendent à exacerber une situation déjà stressante et confuse. Davantage de discipline, de maîtrise de soi et de constance dans l'expression de vos émotions vous serait, dans ce cas, profitable.

Action: Pour renforcer votre prise en compte du critère Retenue, veuillez vous référer à votre guide de ressources LEA.

Chaque rapport inclus :

- Les résultats détaillés pour chaque famille de comportements
- Une analyse des résultats
- Des possibilités de développement à travailler
- Le Guide de Ressources pour approfondir le travail en développement

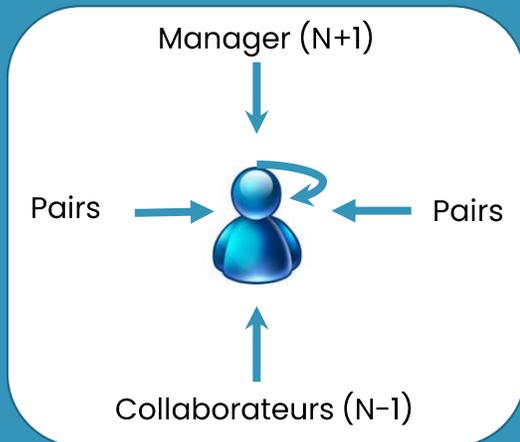
L'orientation du processus d'intervention LEA® en version 180° ou 360°



Notre recommandation consiste à orienter le **processus d'accompagnement** selon les **4 principes suivants** :

- 1. Combiner le collectif et l'individuel**, en plaçant l'individuel au service du collectif.
- 2. Garantir la déontologie et la fiabilité du processus 360° en interne de l'entreprise** : confidentialité des résultats seul le participant reçoit le rapport, engagement des observateurs et du N+1 à répondre, engagement du participant à partager ses axes de développement avec eux.
- 3. Inclure des temps de supervision en coaching**, après le débriefing des résultats du 360° avec le participant, afin de **favoriser une intégration durable des actions** de développement.
- 4. Identifier des objectifs de développement/d'apprentissage collectifs et individuels, contractualisés dans un plan de développement managérial.**
Véritable fil rouge dédié au développement et partagé entre le participant et son N+1, afin de renforcer des conversations puissantes autour du Leadership et du management.

Préparer et lancer un 360°



Bien choisir ses observateurs pour réussir le 360° Feedback :

- Le N+1 (éventuellement 2 si organisation matricielle), 5 à 6 pairs en moyenne et 6 à 8 N-1 en moyenne.
- Choisir des personnes qui peuvent observer le participant dans des situations professionnelles actuelles et dans lesquelles l'impact managérial est attendu.
- Choisir des personnes qui peuvent apporter un regard équilibré à la fois sur les zones de forces et sur les zones de développement du participant.
- En option : personnaliser le 360° si besoin avec des questions ouvertes complémentaires.
- Ethique et déontologie : la garantie de la confidentialité des résultats et de l'anonymat pour les réponses des N-1 et des Pairs.



Ethique,
déontologie et
engagements en
tant que certifiée
du L.E.A.

Nos engagements en terme d'éthique et de déontologie professionnelle :

- Respecter la **confidentialité** pour ce qui concerne le Coaché ou le bénéficiaire d'un accompagnement. Respecter sa personne, ses choix, en s'interdisant d'exercer tout abus d'influence.
- Respecter la **finalité** de l'accompagnement, qui consiste pour le Coach à prendre tous les moyens permettant, dans le cadre de la demande du Coaché, le développement professionnel et personnel du Coaché.
- Réaliser une **supervision** de pratique régulière pour actualiser et perfectionner sa propre pratique de l'accompagnement avec l'inventaire L.E.A.
- Remettre les **résultats** de développement professionnel ou d'autres outils de développement, exclusivement au bénéficiaire de ses questionnaires.
- Respecter les conditions **d'éthique** et de **déontologie** d'utilisation des outils et approches développementales utilisées en coaching et en formation.

Notre identité
Notre sens *au et*
du travail avec et
pour vous

1. Notre vocation : Accompagner la transformation managériale pour faire émerger un Leadership inspirant, porteur de sens et créateur de liens.

2. Nos valeurs :

- ✓ **Sens et engagement** : clarifier et partager la vision et la portée de ce que nous réalisons, assumer nos responsabilités, savoir nous remettre en question, continuer d'apprendre et progresser ensemble.
- ✓ **Humilité et sincérité** : placer notre attention à l'autre dans une relation vraiment disponible et en vérité.
- ✓ **Exigence et bienveillance** : rassembler la volonté de réussir avec l'empathie nécessaire pour y parvenir.
- ✓ **Humour et plaisir** : c'est notre devise au travail, réaliser notre travail sérieusement sans se prendre au sérieux.

3. Notre vision de l'accompagnement :

-  **Une approche humaniste et intégrative** : placer la relation au cœur du travail, inviter l'autre à s'engager en confiance.
-  **Un travail de transformation** : ouvrir un espace de co-élaboration et de prise de conscience pour faire émerger la créativité, les talents et les potentialités.
-  **Un regard systémique** : ouvrir et décentrer son regard, oser, pour réussir des changements durables & écologiques pour soi, en relation aux autres.



Nos 3 axes pour accélérer votre réussite

1. Déployer une gouvernance d'entreprise cohérente : lorsque le management des personnes est « vraiment » aligné à la stratégie d'entreprise et au management des projets



- Agir sur la **vision, le sens et la mission**.
- Travailler sur **la culture, les valeurs et les pratiques managériales** pour remettre du sens et de la cohérence.

2. Révéler et développer les Talents pour pérenniser les succès de demain



- Définir, évaluer et **modéliser ce qu'est un talent** dans votre entreprise.
- **Identifier et proposer une offre d'évaluation et de développement des talents avec des parcours de développement** au service de la fidélisation de vos ressources clés.

3. Agir et s'engager ensemble pour la qualité du travail et la qualité de vie au travail



- **Prévenir les risques d'épuisement au travail** et particulièrement sur les populations managériales et dirigeantes.
- **Faciliter le fonctionnement des équipes**, redécouvrir/se réapproprier « le travail qui développe l'humain » pour soi, en équipe et en relation à l'autre. Agir pour favoriser un travail de qualité et la qualité de vie au travail.

Nos engagements éthiques, déontologiques et associatifs

Nos engagements éthiques et déontologiques :

- ✓ Respecter la **confidentialité** pour ce qui concerne le client, respecter sa personne, ses choix, en s'interdisant d'exercer tout abus d'influence.
- ✓ Consacrer le **temps et les moyens** nécessaires à notre formation et à notre **perfectionnement professionnel** chaque année par des choix appropriés et porteurs de sens.
- ✓ Disposer d'un lieu de **supervision** pour interroger notre pratique et notre posture en qualité de coach. Supervision de pratique régulière, entre 30 et 50 heures par an, en individuel et en collectif.
- ✓ Respecter la **finalité de l'accompagnement**, qui consiste, en tant que Coach à prendre tous les moyens permettant, dans le cadre de la demande du Coaché, son développement professionnel et personnel.
- ✓ Respecter la **charte d'accompagnement** des fédérations de coaching (SYNTEC, AICC-HEC)

Nos engagements associatifs auprès des Dirigeants et des managers :



Membre depuis 2019



Membre depuis 2019



Reconstruction Post Burn-Out

www.rpbo.fr

Membre depuis 2015

Claire CHESNEAU

Fondatrice de ACTANTIEL, Coach, Consultante et Formatrice en management et performance durable

Son parcours :

En créant ACTANTIEL en 2015, elle a choisi de s'engager dans une voie entrepreneuriale afin de proposer à ses clients, des solutions spécifiques pour donner sens à leurs trajectoires professionnelles et développer durablement leurs potentialités.

Parmi ses principales missions : Leader coaching, conception et animation de thématiques de formation au Leadership, évaluation de compétences managériales et conseils en management des ressources humaines.

Ce qui l'oriente dans son engagement professionnel :
Les situations où elle peut exprimer les diverses facettes de sa signature :

- **Architecte** pour aider à la construction du sens et des projets,
- **Entraîneur** pour favoriser l'expression et le développement de compétences nouvelles,
- **Guide** pour veiller à proposer à l'occasion du parcours entrepris, les protections et les permissions nécessaires pour que la personne se révèle à elle-même et exprime le potentiel et les ressources dont elle est porteur.

Son portrait :

- Claire discerne avec finesse les talents potentiels et les « chemins possibles », pour favoriser la croissance harmonieuse des personnes et des équipes.
- Intuitive et pragmatique, enthousiaste et inspirante, elle agit avec une bienveillance reconnue et une dose d'humour appréciée. Elle accompagne les personnes et les organisations vers davantage de sens et de prospérité partagée.
- **Là où elle aime agir dans son travail :** « faciliter le discernement et l'agir des personnes en quête de sens et de développement ».
- **Son talent singulier :** « fertiliser le champ de la relation à l'autre, en co-crédant avec l'autre, un espace d'intégration de soi, source d'évolution et d'épanouissement personnel ».
- **Sa citation favorite :** « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible » Antoine de Saint Exupéry.

Bureau : 181 Route de Clisson - 44230 SAINT SEBASTIEN SUR LOIRE

www.actantiel.com 06-68-66-81-83 claire.chesneau@actantiel.com



Profil & compétences :

- Coach Professionnel individuel & équipe
- Consultant en Management
- Consultant en Ressources Humaines
- Membre du réseau RPBO (Reconstruction Post Burnout) et santé au travail



Notre mission est d'accompagner la **transformation managériale** pour faire émerger un **Leadership inspirant**, porteur de **sens** et créateur de **liens**.

www.actantiel.com



Echangeons sur votre projet

Claire CHESNEAU 

06-68-66-81-83

claire.chesneau@actantiel.com

www.actantiel.com

Coaching – Conseil & Formation
Supervision managériale
Santé au travail (Membre du réseau
RPBO, reconstruction post burnout)