

Les solutions HOGAN

3 Inventaires de personnalité pour fiabiliser
l'évaluation & le développement des talents.

2020



Claire CHESNEAU 

06-68-66-81-83

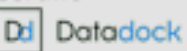
claire.chesneau@actantiel.com

www.actantiel.com

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

Partenaire de ITG Consultants

Certifié



Un peu d'histoire
et beaucoup de
science...



Robert HOGAN
Fondateur et Président

- **Fondée en 1987 par les Drs. Joyce et Robert HOGAN**, HOGAN est le **leader mondial de l'évaluation de la personnalité et du développement du leadership**. Avec des produits et services dans 56 pays et 47 langues,
- **Basées sur plus de trois décennies de recherches validées**, les évaluations HOGAN ont été les premières à mesurer scientifiquement la personnalité des entreprises. Trente ans plus tard, nous nous engageons dans le même esprit d'innovation qui nous a aidés à devenir le leader de l'industrie.
- **La marque HOGAN s'est construite sur la fiabilité et la qualité**. Alors que d'autres fournisseurs ont fusionné avec de grandes sociétés, HOGAN se démarque comme le dernier des véritables indépendants.
- **Inspirés par la loi sur les droits civils de 1964, qui rendait la discrimination illégale dans le processus d'embauche**, les HOGAN se consacraient au développement d'évaluations de la personnalité non discriminatoires. Ces évaluations permettent aux employeurs d'éliminer tout biais potentiel basé sur le sexe, l'origine ethnique et la race dans le cadre du processus de sélection.

Les 3 inventaires de développement professionnel

3 regards et rapports complémentaires pour :

- **Fiabiliser la décision et** apporter des feedback prédictifs pertinents
- **Renforcer l'efficacité** opérationnelle, managériale et stratégique d'un coaché.



HOGAN



Exemple de résultats

MVPI VALEURS

Présentation
des échelles
du MVPI :

Les Moteurs
et Valeurs
au travail

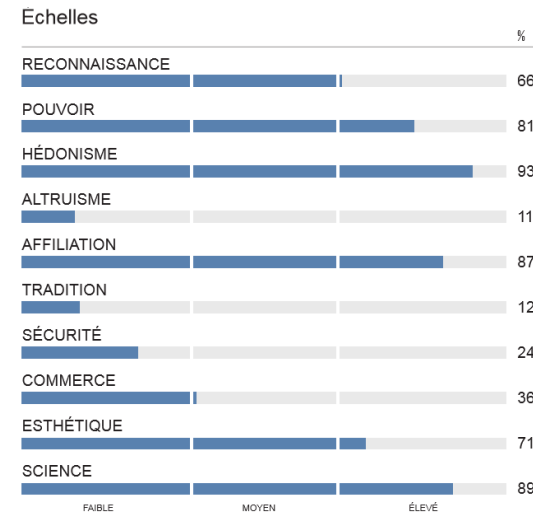
- Reconnaissance**
Recherche d'approbation et de feedback
- Pouvoir**
Besoin de réussite et de statut
- Hédonisme**
Envie d'intensité et de plaisir
- Altruisme**
Besoin d'aider les autres
- Affiliation**
Desir d'interactions sociales
- Tradition**
Volonté de respecter ses obligations
- Sécurité**
Besoin d'ordre et de prévisibilité
- Commerce**
Motivation pour l'argent et les profits
- Esthétique**
Souci de la qualité et du beau
- Science**
Besoin de comprendre



HOGAN

Le rapport de leadership relatif aux valeurs

PROFIL DE VALEURS DE LEADERSHIP



Le rapport de leadership relatif aux valeurs

Opportunités de développement

RECONNAISSANCE

- prêtez attention aux humeurs et aux réactions émotionnelles de votre personnel et essayez de comprendre si possible leurs sentiments
- rendez vos attentes explicites à l'égard de la performance et exprimez votre reconnaissance envers les membres du personnel pour avoir atteint leurs objectifs
- prenez un rôle de leadership plus visible lors de réunions d'équipe et dans les comités
- acceptez gracieusement des honneurs publics

POUVOIR

- essayez de maintenir les mêmes normes de performance pour tous
- comprenez que les clients ont souvent besoin d'être guidés et dirigés
- veillez à prendre des décisions ponctuelles, d'autres les attendent peut-être
- acceptez de prendre l'initiative de nouveaux projets

HÉDONISME

- reconnaissez que vos subordonnés ont peut-être besoin de se détendre de temps à autre
- laissez vos subordonnés trouver leur propre équilibre entre le travail et la vie privée
- vous souvenez que les règles et les procédures sont des directives, pas des buts en eux-mêmes
- vous souvenez que votre équipe sera peut-être plus créative lorsque vous serez plus flexible

ALTRUISME

- demandez à votre équipe d'organiser un événement caritatif
- demandez périodiquement à votre équipe comment elle se sent
- proposez à guider les pas d'un nouvel employé
- partagez avec votre équipe votre vision de leurs objectifs et de leur croissance et invitez leurs réactions

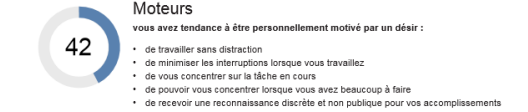
AFFILIATION

- socialisez plus souvent avec votre équipe et vos clients, ils l'apprécieront
- proposez à votre équipe plusieurs projets et rôles ; n'insistez pas pour qu'ils se spécialisent dans leur tâche
- utilisez des équipes de travail pour résoudre les problèmes qui les affectent
- faites savoir à vos subordonnés quand ils ont fait du bon travail et comment ils peuvent l'améliorer

Le rapport de leadership relatif aux valeurs

RECONNAISSANCE

Recherche la réputation, l'appréciation et la reconnaissance



Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- se concentrent sur la tâche et évitent les dynamiques politiques
- permettent au personnel de continuer leur travail avec peu d'interruptions
- minimisent les dynamiques politiques superflues
- ne louent la performance que lorsqu'elle est méritée

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui en font trop autour des titulaires à haut potentiel
- ceux qui célèbrent les accomplissements individuels

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- être calme, paisible et discrète
- s'engager dans peu de frivolités, célébrations ou événements spéciaux
- mettre l'accent sur la performance plutôt que sur les dynamiques politiques
- ne récompenser publiquement qu'une performance exceptionnelle
- considérer la modestie comme une vertu

Subjectivité inconsciente

Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous avez peut-être tendance à décourager un comportement autopromoteur
- vous préférez peut-être que les autres se concentrent sur leur travail et non leurs besoins personnels
- vous vous attendez sans doute à ce que les personnes fassent du travail de qualité qui s'accompagne de peu de récompenses
- vous évitez sans doute la publicité, même lorsqu'elle est positive
- vous avez tendance à être modeste au sujet de vos accomplissements et à attendre des autres qu'ils le soient

Analyse des résultats

Pistes de
développement pour
chaque dimension
évaluée

Exemple de résultats

HPI POTENTIEL

Présentation des échelles du HPI :

Les leviers de réussite

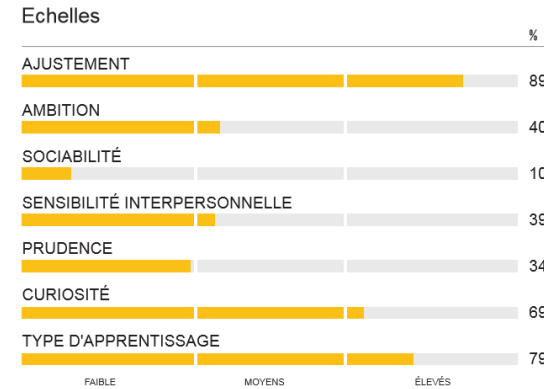
- Ajustement**
Estime de soi, confiance en soi, résistance au stress et à la pression
- Ambition**
Initiative, orientation résultats, aisance dans le leadership
- Sociabilité**
Extraversion, aisance relationnelle, esprit d'équipe
- Sensibilité interpersonnelle**
Tact, sens diplomatique, capacité à maintenir des relations constructives
- Prudence**
Conscience professionnelle, sens des responsabilités, discipline
- Curiosité**
Imagination, intérêt pour la nouveauté, créativité
- Type d'apprentissage**
Relation à la formation et au développement personnel



HOGAN

Compte rendu sur le potentiel de Leadership

PROFIL DU POTENTIEL DE LEADERSHIP



Compte rendu sur le potentiel de Leadership

AJUSTEMENT

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CALME & MAÎTRISE DE SOI :

- La plupart des gens ne gèrent pas aussi bien les frustrations et les contretemps. N'hésitez pas à leur faire part de vos méthodes pour résoudre les situations difficiles.
- Votre confiance en vous et votre assurance peuvent vous éloigner du stress des autres. En tant que leader, sachez leur montrer que vous comprenez leurs problèmes.

ÉCOUTE :

- Écoutez avec attention et activement. Utilisez un langage corporel positif. Pensez à reformuler (paraphraser) ce que les autres disent pour leur montrer que vous les écoutez attentivement et que vous les comprenez, et évitez de les interrompre.
- Essayez de manifester un intérêt sincère et véritable pour ce que les autres disent ? > Soyez attentif à ces réactions.

CAPACITÉ D'APPRENDRE ET D'ÊTRE COACHÉ :

- Tenez compte des critiques, en particulier si vous les recevez de la part de sources différentes.
- Demandez des feedbacks (remarques, évaluations) à vos collègues sur vous (efficacité, style, relations...) et posez-vous la question : « Que disent les autres de moi d'habitude ? » > Soyez attentif à ces réactions.
- Identifiez un collègue de confiance qui peut vous parler franchement et sincèrement et demandez-lui régulièrement de vous donner un feedback (point de vue, remarques, évaluations...). Avant les réunions, les présentations ou les rencontres avec les clients, demandez-lui en outre d'observer votre prestation et de vous donner son avis, ce qui l'aidera à se concentrer sur votre comportement afin de vous donner des renseignements utiles.

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS :

- Les gens apprécient votre tempérament calme et votre solidité. Utilisez ces atouts pour calmer et motiver votre entourage dans les situations difficiles.
- Vous semblez être capable de créer et d'entretenir facilement des relations avec les autres, pensez à transmettre vos compétences dans ce domaine.

GESTION DU STRESS :

- Vous vous en sortez tellement bien dans les situations difficiles (pression et stress) que les autres peuvent croire que vous ne vous préoccupez pas suffisamment de la situation. En tant que leader, il importe que vous manifestiez à votre équipe un niveau acceptable de compréhension et d'empathie.
- Essayez de ne pas submerger les autres de travail parce que, vous même, vous ne ressentez pas la pression ou parce que vous croyez que vos collaborateurs peuvent la supporter autant que vous.

Compte rendu sur le potentiel de Leadership

AJUSTEMENT

Être maître de soi, optimiste, et d'humeur égale.

74

CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires :

- réagissent bien à la pression.
- ne se sentent pas personnellement attaqués par la critique.
- s'attendent à réussir.
- peuvent être difficiles à « coacher ».
- ne ruminent pas leurs erreurs.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous gardez une attitude généralement positive et que vous restez d'humeur égale. Vous êtes patient face aux échecs et aux erreurs des autres et relevez les défis grâce à votre pugnacité, réagissez positivement à la frustration et aux situations changeantes. En revanche, vous avez tendance à ne pas percevoir ni mesurer le stress de l'équipe et pouvez avoir des difficultés à écouter des réactions négatives.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CALME & MAÎTRISE DE SOI : Vous avez tendance à garder votre calme et votre sang-froid même lorsqu'on vous provoque, que vous devez faire face à des échéances serrées ou que vous subissez une pression externe accrue. Vous êtes perçu comme quelqu'un de confiant et sûr de vous, et vous exprimez vos émotions de manière mûre et socialement adéquate.

ÉCOUTE : Vous avez tellement confiance en votre jugement que vous semblez parfois ne pas prendre les points de vue des autres au sérieux. Par conséquent, les autres peuvent vous trouver un peu arrogant, quel que soit le bien fondé et la pertinence de vos points de vue.

CAPACITÉ D'APPRENDRE ET D'ÊTRE COACHÉ : Vous êtes ouvert aux feedbacks (commentaires, évaluations) sur vos résultats et pouvez même les solliciter. Mais votre grande confiance en vous-même peut vous conduire à ne retenir que les commentaires positifs. Il peut donc être difficile de vous conseiller ; vous pouvez vous montrer difficile à « coacher ».

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS : Les autres apprécient de travailler en votre compagnie en raison de votre bonne humeur et de votre calme. Vous avez probablement du succès lorsqu'il s'agit de construire et d'entretenir des relations.

GESTION DU STRESS : Vous semblez capable d'affronter les frustrations, les délais serrés, la pression des échéances et des charges de travail lourdes. En fait, vous paraissez vous épanouir dans les situations d'urgence, au point d'accepter plus de responsabilités que vous ne le devriez. Les autres admirent votre solidité et s'y fient.

Analyse des résultats

Pistes de développement pour chaque dimension évaluée

Exemple de résultats

HDS CHALLENGE

Présentation des échelles du HDS :

Les zones de déraillement sous stress

Versatile
Volatilité émotionnelle

Sceptique
Méfiance et sensibilité à la critique

Précautionneux
Résistance au changement et peur du risque

Réservé
Manque d'intérêt pour les autres

Indépendant
Résistance à la coopération et irritation

Sûr de soi
Arrogance, confiance en soi excessive

Malicieux
Prise de risques, envie de tester les limites

Théâtral
Théâtral, rechercher d'attention

Imaginatif
Pensées inhabituelles voire excentriques

Exigeant
Souci excessif du détail, inhibition des autres

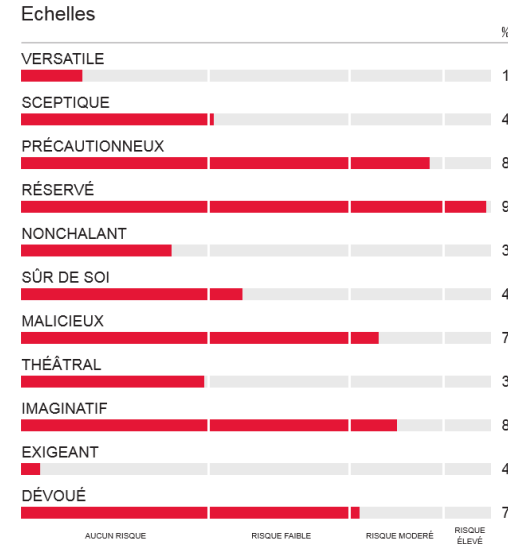
Dévoué
Volonté de plaire et d'être approuvé



HOGAN

Compte rendu sur les pistes de développement des compétences de leader

PISTES DE DEVELOPPEMENT



Compte rendu sur les pistes de développement des compétences de leader

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

Les recommandations de perfectionnement suivantes s'appliquent aux dimensions pour lesquelles vous avez obtenu des résultats correspondant aux ZONES À RISQUE MOYEN ET ÉLEVÉ.

PRÉCAUTIONNEUX - RISQUE MODÉRÉ

- Vous avez le souci de la perfection; les autres apprécient votre engagement et savent qu'ils peuvent compter sur vous pour vous impliquer entièrement dans les projets.
- Vous n'aimez pas prendre d'initiative dans des activités que vous pensez ne pas suffisamment maîtrisées. Cette tendance peut vous empêcher de vivre des expériences intéressantes qui pourraient être une source de perfectionnement. À la longue, elle peut vous éviter des erreurs, mais peut nuire à l'avancement de votre carrière.
- Votre habitude de prendre des décisions prudentes peut parfois vous faire manquer des occasions et amener les autres à considérer que vous manquez de pragmatisme et êtes désintéressé de l'action. Apprenez à faire des essais et donc des erreurs. Faites-vous aider par des amis de confiance à évaluer l'intérêt et les risques de nouveaux projets qui vous paraissent risqués.
- Lorsque les gens vous demandent votre point de vue lors d'une réunion, c'est généralement parce qu'ils estiment que vous avez quelque chose à dire qui sera profitable. Vous devez saisir ces occasions de vous exprimer. Une formation en « Affirmation de soi » pourrait s'avérer utile.

DÉVOUÉ - RISQUE MODÉRÉ

- Vous êtes une personne sympathique et coopérative qui aime bien la vie et le travail en équipe. Vous êtes doué pour régler les différends et apaiser les susceptibilités blessées. Vous soutenez avec loyauté les causes importantes.
- Souvenez-vous que si vous voulez que votre personnel soit loyal envers vous, vous devez l'être envers lui, au risque d'irriter parfois vos supérieurs.
- Lorsqu'on vous demande votre point de vue, prenez votre temps, faites-vous une opinion et soyez prêt à la défendre si on la remet en cause.
- Bien que vous n'aimiez pas les conflits, dans certaines situations, vous devez affronter les autres et exprimer votre désaccord. Votre crédibilité à long terme en dépend.

Compte rendu sur les pistes de développement des compétences de leader

PRÉCAUTIONNEUX

Être exagérément soucieux des critiques que les autres pourraient vous faire.

85

RISQUE MODÉRÉ

CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

Vos scores correspondent à la ZONE À RISQUE MOYEN pour cette échelle. Les leaders ayant obtenu des scores similaires :

- Sembler prendre de bonnes décisions comportant peu de risque.
- Ont tendance à avoir besoin d'être rassuré.
- Peuvent être réticents à essayer de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes.
- Se soucient des erreurs qu'ils font ou pourraient faire.
- Se soucient des erreurs que font ou pourraient faire les membres de leur équipe.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Vous n'aimez pas faire des erreurs et être critiqué, vous pouvez donc avoir tendance à surveiller étroitement les personnes de votre équipe pour vous assurer que les choses avancent et sont faites correctement. Ce style de management risque de miner leur confiance. Vous pouvez également hésiter longtemps avant de prendre une décision, ce qui peut frustrer une équipe dynamique et entreprenante. Vous avez tendance à éviter de courir des risques, ce qui peut vous empêcher d'accepter des projets difficiles. Vous pouvez également gérer votre carrière de manière à minimiser les erreurs. En tant que leader, vous pouvez avoir tendance à avoir et à transmettre une vision prudente et conservatrice de l'avenir.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

ESPRIT DE PRENDRE DES DÉCISIONS Votre volonté de prendre les bonnes décisions peut vous amener à recueillir plus d'information que nécessaire, ce qui peut en définitive vous empêcher de prendre les décisions dans les délais.

PRAGMATISME/CONCENTRATION SUR L'ACTION Vous pouvez avoir tendance à éviter de passer à l'action lorsque vous n'avez pas toute l'information en main, ce qui peut ralentir les processus, particulièrement en temps de crise.

CONFIAIT EN SON STYLE DE LEADERSHIP Votre souci de prendre les bonnes décisions est une force. Cependant, les autres peuvent interpréter ce scrupule comme un manque de confiance en vous-même.

Analyse des résultats

Pistes de développement pour chaque dimension évaluée

Différents rapports
pour apporter
profondeur et
puissance au travail
de développement

 HOGAN

 LEADERSHIP
FORECAST
SERIES

POTENTIEL

POINTS FORTS ET COMPETENCES DE LEADERSHIP

 HOGAN

 LEADERSHIP
FORECAST
SERIES

CHALLENGE

COMPORTEMENTS DE DÉRAPAGE POUVANT
CONSTITUER DES RISQUES AU DÉTRIMENT DE LA
PERFORMANCE

 HOGAN

 LEADERSHIP
FORECAST
SERIES

VALEURS

VALEURS CENTRALES ET MOTIVANTES POUR LES
RÔLES DE LEADERSHIP

 HOGAN



Leader Focus

Voir le leadership avec la bonne perspective

 HOGAN



TEAM REPORT

Website Sample Team Report



INTELLIGENCE
ÉMOTIONNELLE

EQ

LA CAPACITÉ À IDENTIFIER ET
À GÉRER SES PROPRES
ÉMOTIONS ET CELLES DES
AUTRES.

Les 6 habiletés du modèle de l'intelligence émotionnelle mesurée par HOGAN :

Zoom sur le rapport EQ

Intelligence Emotionnelle

 Conscience de soi La mesure dans laquelle les personnes semblent être attentives à leurs émotions	 Détection La mesure dans laquelle les personnes semblent conscientes des émotions des autres
 Régulation La mesure dans laquelle les personnes semblent maintenir un état émotionnel positif	 Influence La mesure dans laquelle les personnes semblent impacter intentionnellement l'humeur, les pensées et les comportements des autres
 Expression La mesure dans laquelle les personnes semblent manifester les états émotionnels attendus	 Empathie La mesure dans laquelle les personnes semblent percevoir ce que les autres ressentent

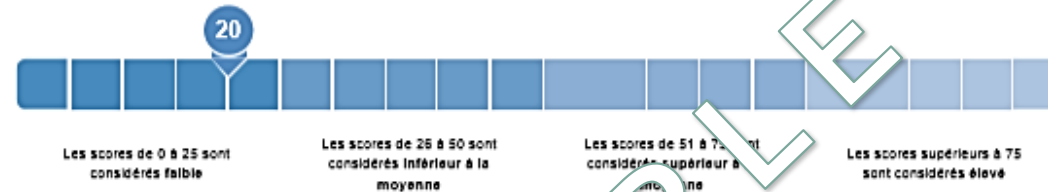
Exemple de résultats (suite)

Présentation synthétique des résultats



Score EQ total :

Le score EQ total de [] de 20 indique un niveau faible d'intelligence émotionnelle.



Le score EQ total est la moyenne des scores sur les six échelles présentées ci-dessous. Les scores indiquent le pourcentage de la population qui a le même score que [] ou un score inférieur. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de [] est plus élevé que celui d'environ 25% de la population.

Échelle	Score	Niveau
Conscience de soi	12	Faible
Détection	6	Faible
Régulation	10	Faible
Influence	26	Inférieur à la moyenne
Expression	52	Supérieur à la moyenne
Empathie	12	Faible

Exemple de résultats (suite)

Présentation détaillée des résultats pour les 6 dimensions évaluées

Pour chacune des 6 habiletés mesurées



Conscience de soi

La mesure dans laquelle les personnes semblent être attentives à leurs émotions

Lecture des résultats etières observations



Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :
Non désireuses de faire leur propre analyse
Indifférentes à leurs propres émotions
Peu disposées à réfléchir sur elles-même



Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :
Conscientes d'elles-mêmes
A l'écoute de leurs propres émotions
Introspectives

Score du participant



Analyse des résultats pour le participant



Le score de [redacted] sur l'échelle Conscience de soi est faible. Elle devrait sembler :

- Pas consciente ou pas soucieuse d'être éventuellement de mauvaise humeur
- Sûre d'elle, affirmée et orientée vers l'action
- Peu susceptible d'évaluer objectivement ses propres performances
- Spontanée et impulsive
- Vive, concentrée et centrée sur ses objectifs

Avantages et inconvénients potentiels du score de [redacted] lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :

SWOT des résultats en forces et limites



	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Prête à prendre des décisions difficiles	Pas dérangée par les critiques des membres de l'équipe	Bien adapté aux emplois nécessitant d'avoir un sens de l'urgence
Limites	Pas préoccupée par le fait d'être d'humeur changeante au travail	Pas intéressée par le feedback des membres de l'équipe	Ses sautes d'humeur font qu'il n'est pas facile de travailler avec elle

Questions de coaching à travailler avec le participant



Points à discuter avec [redacted] :

- À quelle fréquence évaluez-vous votre humeur, vos pensées et vos comportements ?
- Quelle importance accordez-vous à ce que les autres pensent de vous ?
- Ajustez-vous vos comportements pour répondre aux attentes des autres à votre égard ?
- De quelle manière pourriez-vous améliorer votre compréhension de la manière dont les autres vous perçoivent ?

Conditions de passation et sécurité



- La passation des inventaires HOGAN est **réalisée en ligne** et dure environ 15 à 20 minutes par questionnaire.
- Les **participants reçoivent une invitation leur attribuant un identifiant et un mot de passe**. Les trois questionnaires HOGAN (MVPI, HPI, HDS) se présentent sous la forme de phrases simples qui permettent de se décrire. Le participant est invité à répondre par vrai ou faux.
- Une fois que les questionnaires sont remplis, les rapports sont immédiatement transmis par voie informatique à l'évaluateur certifié.
- Les **données HOGAN sont hautement sécurisées** sur des serveurs dédiés et protégés par des principes très stricts dits de « Safe Harbor ».
- Les questionnaires HOGAN satisfont toutes les exigences légales des pays dans lesquels ils sont distribués. En France, nous garantissons entre autres à nos clients notre **parfaite conformité avec les règles de non-discrimination, d'enregistrement des données** informatiques et de lien direct entre les dimensions mesurées et les exigences du poste à pourvoir.



Ethique, déontologie et engagements en tant que certifiée des solutions HOGAN

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 sous la forme 3 à 4 ateliers d'1/2 journée par an dédiée HOGAN pour actualiser et perfectionner sa propre pratique de l'accompagnement avec les solutions HOGAN.
- Remettre les **résultats** des inventaires 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



Profil & compétences :

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

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



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)