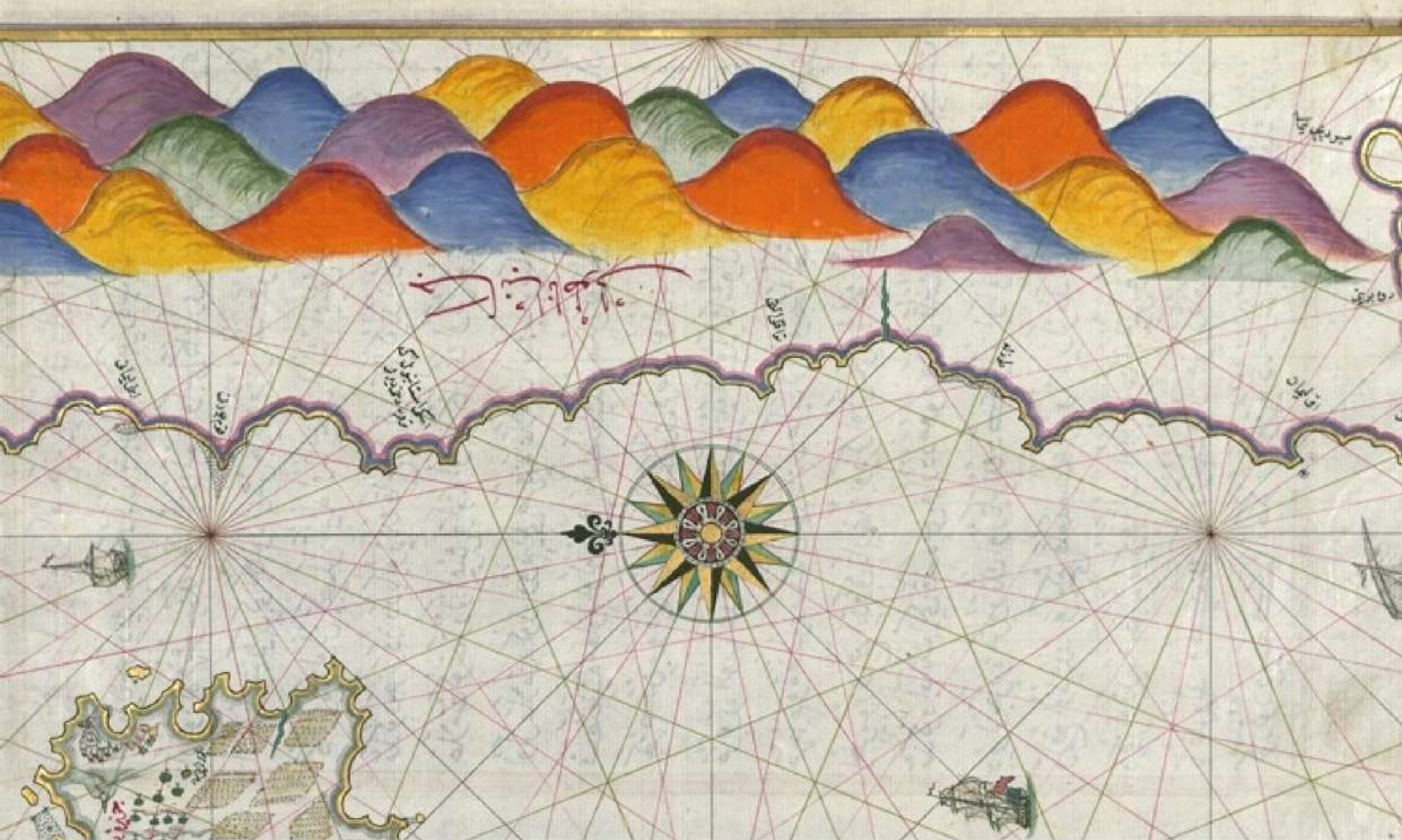




# **CODIR BOOSTER**

**SERGE PINATEL & FABIEN LAURIERE  
COACHS PROFESSIONNELS**



## ➤ Présentation

Dans les entreprises possédant une organisation et des processus managériaux structurés, le Codir joue un rôle majeur dans **l'efficience** et **l'excellence de l'entreprise**.

Le Comité de Direction n'est autre qu'une instance de pilotage d'exécution d'une **stratégie**. Les managers y siégeant doivent s'appuyer sur un processus de décision et une organisation permettant d'**agir efficacement** et **travailler en équipe**.

Sous la gouverne du dirigeant ou manager général, ce dernier est souvent constitué au fil de la croissance. Il se transforme en fonction des évolutions du business ou des changements de modèle d'organisation souhaité pour être plus agile et/ou plus efficace.

Il doit être orienté **résultats** et **solutions** en tenant compte du contexte interne mais aussi des opportunités et menaces de l'environnement. C'est le lieu de convergence du partage de l'information, de la résolution des difficultés opérationnelles (techniques, financières ou humaines) et des prises de décision devant être suivies et réévaluées de façon régulière.

Le CODIR est donc un organe clé de l'entreprise. Mais qui s'occupe du CODIR ?

## ➤ Pour qui ?

le CODIR BOOSTER s'adresse à toute équipe de direction qui estimerait devoir **gagner en maturité**, en **confiance** et en **efficacité** dans :

- son **fonctionnement**,
- l'**alignement** de ses membres,
- la **prise de décision**
- les **interactions** en son sein et avec le reste de l'entreprise

## ➤ Pour quoi ?

En pratique, voici quelques exemples de demandes formulées par nos clients :

- Comment être sûr d'aligner l'opérationnel à la stratégie et garder le sens comme boussole du fonctionnement ?
- Qui s'assure de l'efficacité (animation, pilotage, suivi) de cette instance essentielle de l'entreprise ?
- Quel est le rôle du DG au sein du CODIR ? Et celui des autres membres ?
- Est ce que les membres du CODIR y trouvent leur intérêt personnel et celui de leur équipe et de l'entreprise (motivation, reconnaissance ...) ?
- Comment maintenir une régularité dans le temps et une capacité à être résilient, congruent et agile ?
- Ne faut-il pas être accompagné ponctuellement ou plus durablement ?
- Comment notre CODIR fonctionne-t-il par rapport à d'autres entreprises ?
- Pouvons-nous gagner en confiance, saine confrontation, engagement, responsabilité ?



## ➤ Pourquoi travailler avec Atlasens ?

Chez Atlasens, nous proposons un accompagnement :

- Basé sur le **respect** des personnes et des équipes coachées et la **confiance** dans leur capacité à **développer leurs ressources pour trouver leurs propres solutions**
- Soutenu par une **approche sur-mesure**, en intelligence de situation, où les coachés sont considérés comme formant une « équipe championne »
- **Centré sur les besoins identifiés avec et par l'équipe et son manager** : collecte d'informations, participation à des réunions d'équipe, bilans individuels et collectifs, appuyés si besoin par des questionnaires de profil de personnalité
- **Dynamique et participatif** où **les coachés et l'équipe sont acteurs de leurs changements et des actions à conduire** (les temps de co-construction et de partages sont favorisés)
- **Aéré, diversifié** et parfois **décalé** pour favoriser l'émergence de nouvelles idées, permettre d'examiner la situation sous différents angles, ouvrir des pistes inexplorées
- **Orienté vers l'autonomie** : le coach accompagne l'équipe à retrouver confiance dans sa capacité d'action et à formuler ses propres solutions face aux situations qu'elle rencontre
- Appuyé par un large **référentiel d'outils et de méthodes** que le coach activera en fonction des situations et des besoins

Nous sommes certifiés (Transformance et HEC Executive Coaching) pour le coaching professionnel. Nous nous appuyons sur des approches théoriques diversifiées et maîtrisées ainsi que sur nos propres expériences de managers et dirigeants. Nous suivons une charte déontologique et sommes engagés dans une supervision régulière de nos pratiques.



**Serge Pinatel**



**Fabien Laurière**



## ➤ En pratique, comment cela se passe ?

Pour devenir une équipe performante, agile et solidaire, CODIR BOOSTER adresse les objectifs suivants :

- Mettre du sens au cœur de cet organe de travail et s'aligner sur la vision collective
- Identifier les atouts et les zones de vigilance avant d'amorcer les changements
- Développer l'efficacité individuelle et collective, à travers une meilleure connaissance mutuelle ainsi que des méthodes, outils, postures ...
- Travailler sur la dimension humaine et relationnelle pour développer le plaisir et la responsabilisation
- Amener le CODIR vers un fonctionnement autonome et développer sa capacité à se réguler et à apprendre en permanence

CODIR BOOSTER est structuré en 5 phases successives détaillées ci-dessous :



Lancement  
et inclusion

1



Diagnostic  
initial

2



Team  
Building

3



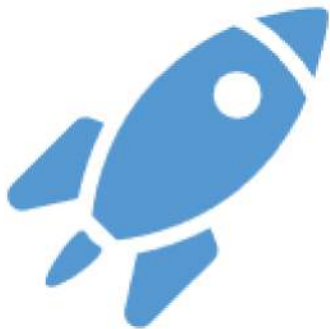
Coaching  
CODIR

4



Bilan et  
perspectives

5



## 1 LANCEMENT ET INCLUSION

La première phase est toujours consacrée au cadrage de la mission, l'identification des enjeux à travailler et la proposition d'une méthode et d'un calendrier de travail. Dans la foulée, la démarche est lancée auprès de l'ensemble du CODIR, dans une logique de transparence et de co-construction.

## 2 DIAGNOSTIC INITIAL

Une phase de diagnostic s'ouvre ensuite pour établir une vision collective d'où le CODIR part et la cible vers laquelle il tend.

Cette phase consiste en des entretiens individuels avec les membres du CODIR, appuyés par une collecte documentaire (comptes-rendus, tableaux de bord ..) des questionnaires en ligne et la passation de questionnaires de profils de personnalité. A l'issue de cette phase, le CODIR peut définir ses propres objectifs (qui seront travaillés pendant le coaching) et le calendrier des différentes séances de travail.



## 3 TEAM BUILDING OU TEAM DEVELOPMENT

Cette phase permet d'accroître le niveau de connaissance mutuelle des membres du CODIR, d'améliorer le travail d'équipe, de favoriser la collaboration et de faciliter la créativité.

Le choix du format se fait avec le CODIR en fonction des éléments du diagnostic. Nous avons conçu et expérimenté des séquences ludiques et efficaces dans lesquelles les acteurs se confrontent à leurs propres problématiques fonctionnelles ou relationnelles pour apprendre et progresser.



## 4 COACHING DU CODIR

La phase suivante est composée de plusieurs participations de nos coachs professionnels à des réunions de travail du Comité de Direction, généralement par demi-journées.

[Cette phase est détaillée dans les pages suivantes.](#)



## 5 BILAN, PERSPECTIVES ET DÉCLUSION

La démarche se termine avec une phase de Bilan, Perspectives et Déclution permettant de capitaliser sur ce que l'équipe et chacun a appris, de mesurer le chemin parcouru, d'évaluer l'atteinte des objectifs et de se donner des perspectives quant aux étapes suivantes.



## ➤ Focus sur la phase 4 - Coaching du CODIR

La phase 4 est composée de plusieurs participations de nos coachs professionnels à des réunions de travail du Comité de Direction, généralement par demi-journées. Le CODIR se déroule selon les sujets réels de votre entreprise prévus à l'ordre du jour, en incluant des apports structurants par le coach, assortis de travaux en séances et en intersession permettant d'avancer vers la cible identifiée collectivement. Nous préconisons aussi de garder des séquences sur des temps dédiés au travail du CODIR sur lui-même, hors vie courante de l'entreprise. Les apports du coach peuvent porter sur des "hard skills" (outils, méthodes...) comme sur des "soft skills" (savoir-être, relations interpersonnelles...). Des exemples d'apports sont mentionnés ci-dessous :

- Techniques d'**animation** des CODIR : règles de fonctionnement, méthodes APA (Avant-Pendant-Après), IAD (Info-Avis-Décision)
- **Inclusion** : rituel indispensable pour créer l'alliance et la disponibilité (météo individuelle, séquences cohésives souvent ludiques)
- Répartition des **rôles** : rôles délégués de Cardon
- **Suivi des actions** : mur des sujets ou outils type KANBAN / Trello
- **Prise de décision** : biais cognitifs, formalisation, communication
- **Rapport d'activité & Tableau de bord** : mise en place et suivi
- **Exploration de solutions** autour d'une problématique : approche type Co-Développement ou Analyses de Pratiques Managériales
- **Communication interne** : résolution de conflit, CNV (Communication Non Violente), feedback
- Conduite du **changement** : approche de Kotter, niveaux logiques de Dilts
- **Stratégie** : sens, valeurs, ambitions et alignement opérationnel (suivi et réajustement de feuilles de route)
- **Management** : leadership, styles managérial, assertivité, signes de reconnaissance, culture interne

Classiquement, nous proposons des participations de 3 à 6 demi-journées avec le CODIR sur 6 à 12 mois calendaires.

Les séances peuvent être réalisées dans vos locaux ou dans des espaces choisis ensemble pour changer l'équipe de son cadre habituel.

*Des séances de coaching individuel peuvent être proposées en complément.*

## ➤ Quels résultats en attendre ?

Les résultats majeurs observables sont en général :

- Le développement d'une **confiance** pérenne entre les membres de l'équipe
- Une **communication** plus affirmée, authentique et empathique
- Le regain de **motivation** à travailler ensemble et à trouver des **solutions** par soi-même, en binôme ou en groupe
- Une **auto-régulation** constructive des relations et des conflits
- La **productivité** accrue dans l'organisation des réunions, le pilotage des objectifs
- Une redescente d'une voix commune des décisions et des actions du top management aux collaborateurs

*Tarif sur demande et sur mesure (selon la taille de l'équipe, le nombre de séances de coaching CODIR requises et les besoins sur la phase Team Building - Team Development)*



Pour plus d'information contactez-nous  
par téléphone :

Serge Pinatel : **06 70 17 02 40**

Fabien Laurière : **06 49 33 16 14**

**ou par e-mail : [contact@atlasens.fr](mailto:contact@atlasens.fr)**

