



by

# ATELIERS DE CO-DEVELOPPEMENT ATLASENS

**SERGE PINATEL & FABIEN LAURIERE**  
COACHS PROFESSIONNELS



## ➤ ACODA en bref

Jusqu'à 20 ateliers agiles de co-développement par an

D'un format de 2 heures, entre 8h et 10h, en visio-conférence

Pour sortir de votre solitude de dirigeant, bénéficier du regard de vos pairs et vous permettre de prendre du recul sur vous et les situations que vous vivez au quotidien

## ➤ Pour qui ?

Vous recherchez un espace pour **partager, échanger, progresser** sur vos pratiques, vos expériences, **dépasser vos zones de blocage...**

Vous souhaitez sortir de votre **isolement** intrinsèque à votre position, votre métier

Vous désirez trouver des **issues favorables** à des **situations complexes**

Vous sentez le besoin de **confronter votre vision** aux points de vue d'autres responsables

Vous êtes désireux d'**allier performance professionnelle et bien être individuel et collectif**

Vous intégrez de plus en plus votre **écologie personnelle** dans votre travail

**Entrepreneurs, dirigeants, cadres responsables ... :**

Ces ateliers vont vous aider à **cheminer** autour de ces questions en vous apportant **outils, nouvelles approches, regards croisés, visions en rupture...** afin de **gagner en sérénité, de prendre la bonne distance, de trouver les solutions pour changer, évoluer et accroître votre performance...** dans le respect de votre emploi du temps chargé.

## ➤ Pour quoi ?

Notre expérience de terrain et les nombreux témoignages de dirigeants que nous accompagnons convergent vers le constat partagé du besoin de mettre en place des temps dédiés et réguliers pour prendre de la hauteur ou faire le pas de côté.

Véritable « sas » de décompression ou « bulle écologique », les ateliers agiles de co-développement représentent une réponse concrète et efficace à cinq objectifs interdépendants :



Sortir de sa solitude avec une prise de recul



Partager sur des situations rencontrées



Prendre soin de soi dans la durée



Gagner en compétences



Élargir le champ des options en restant aligné

Si vous vous reconnaissez dans certaines des questionnements suivants, les ateliers ACODA peuvent vous intéresser :

- Est-ce que je fais bien les choses dans mon entreprise / ma direction / mon équipe ?
- Comment améliorer mes qualités managériales hiérarchiques ou transversales ?
- Je dois créer les conditions du changement... mais comment déjà opérer des changements sur moi-même ?
- Où retrouver du souffle dans mon quotidien ?
- J'ai des décisions à prendre ou des problèmes à résoudre mais je n'y vois pas clair. Comment avancer ?
- Comment faire émerger des solutions et des approches nouvelles et opérationnelles en lien avec les situations professionnelles que je traverse ?
- Est-ce que d'autres regards de dirigeants pourraient m'éclairer ?



## ➤ 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 »
- **Mixant une approche centrée sur la personne** (dans un espace dédié et protégé) et un **espace collectif** qui facilite les regard croisés et le partage
- **Dynamique et participatif** où les **coachés sont acteurs de leurs changements et des actions à conduire** (les temps de co-construction et de partages sont favorisés) dans une **logique systémique**
- **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 des solutions et votre autonomie** : le coach accompagne le coaché et le groupe à retrouver confiance dans sa capacité d'action et à formuler ses propres solutions face aux situations rencontrées
- 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 ?

### **Les six composantes ACODA :**

- 20 ateliers entre pairs : agiles, en visio et à forte valeur ajoutée
- Un 1er atelier cohésif de lancement (3h) où votre présence est requise
- Animés par un expert en facilitation adoptant une posture coaching
- Avec des outils pour partager efficacement
- Mise à disposition d'un espace en ligne de partage de documents
- Une vidéo en ligne pour présenter et rappeler le fonctionnement

### **Des valeurs qui nous sont chères et qui guident le fonctionnement ACODA :**

- Confidentialité
- Bienveillance
- Co-Responsabilité
- Ouverture
- Efficacité

### **Des principes pour garantir l'efficacité :**

- Des niveaux d'expérience et de responsabilité comparables dans le groupe
- Une seule personne d'une entreprise / organisation par groupe
- Un groupe suffisant pour garantir un minimum de 6 participants à chaque atelier
- Un engagement sur l'année en intégrant de la souplesse dans la participation : chaque personne s'engage à participer à au moins 10 ateliers
- Pas de concurrents au sein d'un groupe
- De la ponctualité au vu du format de 2h
- Une planification des 20 ateliers connue d'avance

### **Chaque séance se déroule de la manière suivante :**

- Inclusion et identification des problématiques à travailler
- Travail en profondeur sur 2 problématiques (le cas échéant en sous groupes), avec 45 minutes de co-développement pour chacune. Le processus de co-développement est présenté sur la page suivante.
- Apport flash sur un sujet, une approche ou un outil pertinent pour le groupe
- Déclulsion

1. EXPOSÉ d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation : Le client expose la situation, les consultants écoutent.

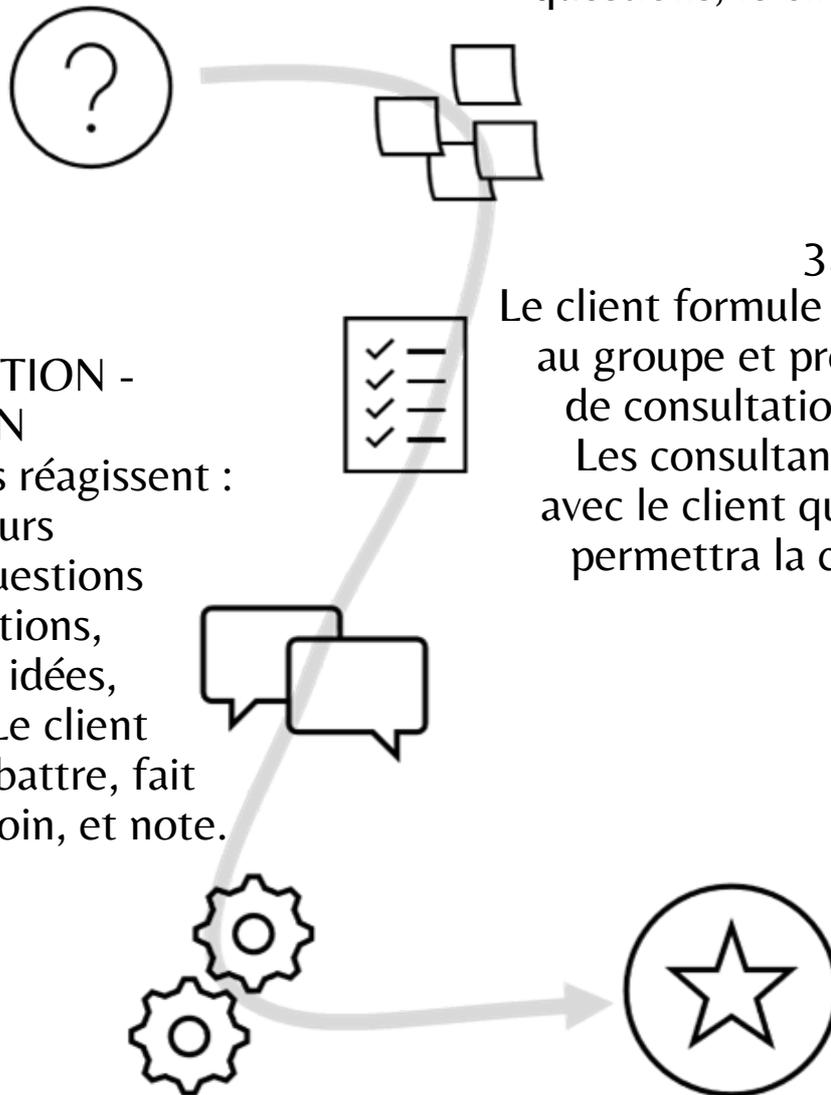
2. CLARIFICATION  
Les consultants posent des questions, le client répond et précise.

3. CONTRAT  
Le client formule sa demande au groupe et précise le type de consultation souhaitée. Les consultants s'assurent avec le client que le contrat permettra la consultation.

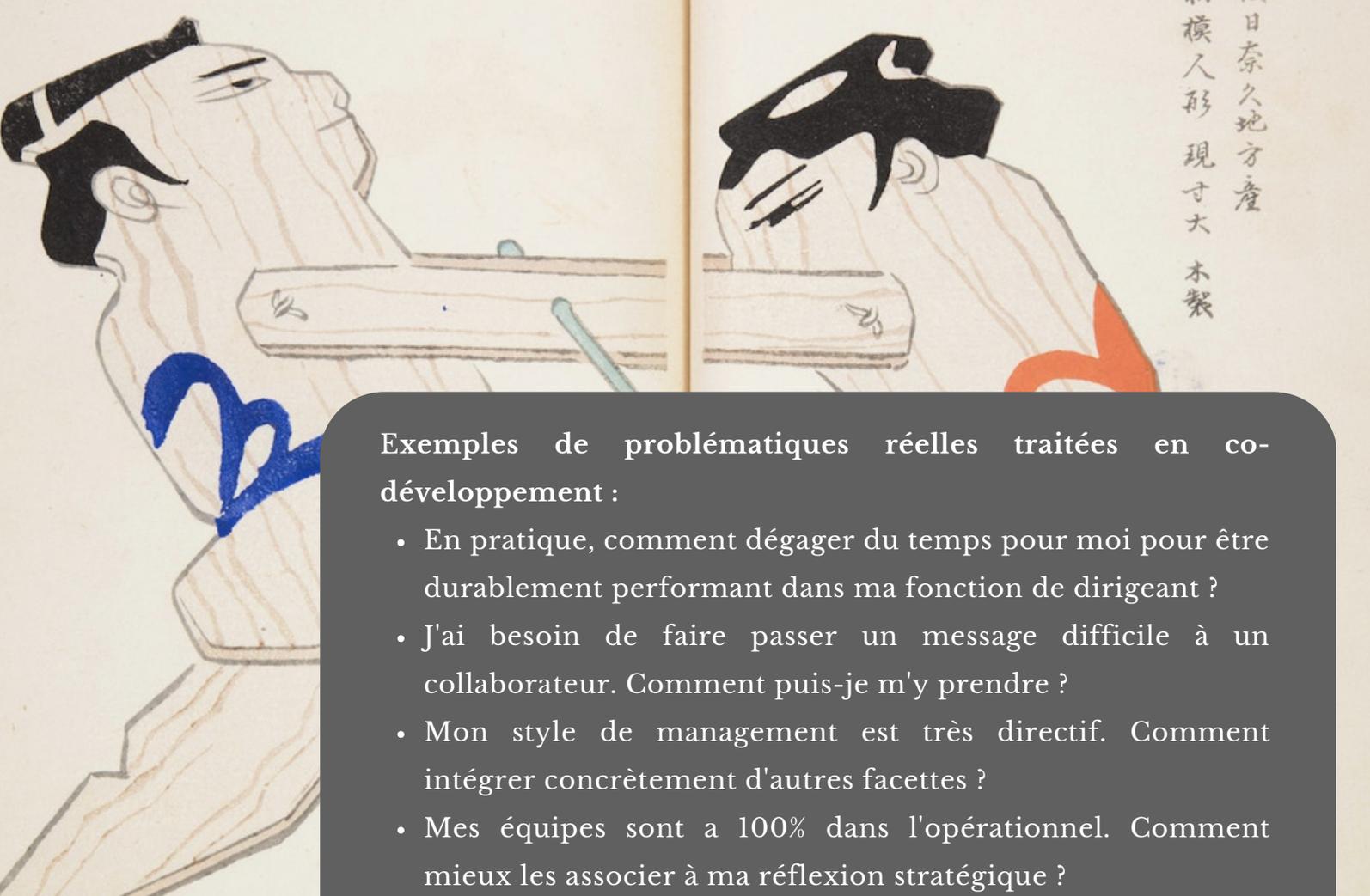
4. CONSULTATION - EXPLORATION  
Les consultants réagissent : ils partagent leurs impressions, questions réflexives, réactions, commentaires, idées, suggestions... Le client écoute sans débattre, fait préciser au besoin, et note.

5. SYNTHÈSE  
Le client assimile l'information, indique ce qu'il retient, et conçoit un plan d'actions. Les consultants font la synthèse de leurs apprentissages

6. APPRENTISSAGE & RÉGULATION  
Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages. Ils se régulent et évaluent la session.



- Les étapes du co-développement -



Exemples de problématiques réelles traitées en co-développement :

- En pratique, comment dégager du temps pour moi pour être durablement performant dans ma fonction de dirigeant ?
- J'ai besoin de faire passer un message difficile à un collaborateur. Comment puis-je m'y prendre ?
- Mon style de management est très directif. Comment intégrer concrètement d'autres facettes ?
- Mes équipes sont à 100% dans l'opérationnel. Comment mieux les associer à ma réflexion stratégique ?
- Comment mieux répartir les rôles entre les acteurs de la gouvernance de l'entreprise, aujourd'hui très centralisés ?

## ➤ Quels bénéfices pour les cadres & dirigeants ?

- Faire le pas de côté ou prendre de la hauteur pour retrouver du plaisir et du sens dans leur posture et fonction de responsable
- Prendre conscience que d'autres dirigeants ont su trouver leurs propres solutions dans des situations analogues
- Modifier en profondeur et durablement leur capacité de gestion de leur responsabilité tout en accroissant leurs résultats et leur écologie (prendre soin de soi pour aller loin)
- Redynamiser et/ou réaligner le système « dirigeant » dans ses 3 dimensions mentale, émotionnelle et physique
- Apprendre à regarder ce système dans ses interactions avec l'environnement professionnel (les collaborateurs, les équipes, l'entreprise, les parties prenantes externes)
- Intégrer cette approche systémique afin de modifier en autonomie leur attitude, leur positionnement et leur action.

## ➤ Modalités

- Les dates des 20 modules sont fixées à l'avance (au moins 3 mois de visibilité)
- Les modules sont espacés de 2 à 3 semaines environ
- Le groupe est constitué de 16 personnes maximum
- Inscription libre aux différents ateliers à l'exception de la séance de lancement (participation requise), avec un engagement à participer à au moins 10 séances sur l'ensemble
- Le formulaire de demande d'inscription ainsi que le planning des premières séances pour la période septembre 2023 à juin 2024 est disponible en ligne ([www.atlasens.fr](http://www.atlasens.fr) / Nos Offres / ACODA)
- L'inscription sera confirmée après un entretien de qualification et de validation par atlasens afin d'assurer le niveau requis de responsabilité et d'expérience et de garantir l'absence de conflit d'intérêt potentiel au sein du groupe.

## ➤ Tarifs

- Par participant : 1 400 € pour les 20 ateliers
- Engagement pour l'année
- Règlement 100% dès que 10 inscriptions sont validées



Pour plus d'information contactez-nous  
par téléphone :

Serge Pinatel : 06 70 17 02 40

Fabien Laurière : 06 70 17 02 40

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

