

Le coaching des moments charnières.



Accompagner chaque transition, révéler chaque avenir.

Certains ouvrent une porte. D'autres obligent à en fermer une.

Tous méritent d'être accompagnés.



PARCOURS 1



PRIMO-MANAGERS

Construire sa posture de manager.



Le coaching interne accompagne les moments où l'identité professionnelle se transforme.

PARCOURS 2

ALTERNATIVES

Réinventer la dernière partie de sa carrière.



Une même équipe, *une même conviction.*



Les moments de transition
ne demandent pas davantage d'expertise.
Ils demandent davantage d'accompagnement.

4 COACHS CERTIFIÉS

au service
des agents
de Bordeaux
Métropole et
de la Ville
de Bordeaux.



Médiation

Restaurer
le dialogue
lorsque la relation
se fragilise



Coaching individuel

Accompagner
les parcours
professionnels



Coaching collectif

Faire émerger
l'intelligence
du groupe



Codéveloppement

Apprendre
entre pairs



Formation

Développer
durablement les
compétences
relationnelles



Marieve

Natacha

Rémi

Laurence

PARCOURS 1



Primo-managers

Accompagner les débuts
de la vie managériale



Une même
posture

PARCOURS 2



Alternatives

Accompagner les transitions
de fin de carrière



Écouter



Faire réfléchir



Construire avec les personnes leurs propres solutions



Trouver sa place. Développer sa posture. Faire grandir son équipe.

Un parcours collectif dédié aux nouveaux responsables de service ou de centre pour renforcer leur posture, partager entre pairs et gagner en confiance dans leur rôle de manager.



POUR QUI ?

Managers de proximité :
Responsables de service
ou centre en poste
depuis 0 à 2 ans.



Un entretien préalable
avec le coach formateur
permet de vérifier
l'adéquation du parcours
avec les besoins du manager.



LES OBJECTIFS DU PARCOURS

- ✓ Revoir les fondamentaux du rôle et de la posture du manager
- ✓ Expérimenter des outils d'animation managériale
- ✓ Partager des situations professionnelles entre pairs
- ✓ Développer sa légitimité managériale
- ✓ Construire un réseau de personnes ressources



UNE PÉDAGOGIE ACTIVE

**10 ateliers collectifs
d'une demi-journée**

- ✓ 1 atelier par mois
- ✓ Apports théoriques
- ✓ Mises en situation
- ✓ Codéveloppement
- ✓ Outils réutilisables immédiatement sur le terrain



Apprendre ensemble, partager, expérimenter : des clés concrètes pour gagner en confiance et en impact.



Les 5 piliers de la Dream Team

Le parcours Primo-Managers s'appuie sur les 5 piliers de l'engagement développés par Ludovic Girodon.



ENGAGEMENT

Lorsque ces cinq piliers sont réunis,
l'engagement devient une conséquence, pas un objectif.



DIRECTION

Donner du sens
avant de donner
des objectifs.



RECONNAISSANCE

Faire grandir
la confiance par
la reconnaissance.



ENVIRONNEMENT SOCIAL

Des relations
de qualité créent
des équipes solides.



AUTONOMIE

Responsabiliser
plutôt que
contrôler.



MONTÉE EN COMPÉTENCES

Développer les talents
tout au long du
parcours.



CONFIANCE

La confiance est le socle sur lequel reposent les cinq piliers de l'engagement.



**PARCOURS 1 · Les 10 étapes de la progression managériale****Un parcours en 10 ateliers pour devenir un manager inspirant**

Chaque atelier renforce progressivement l'un des cinq piliers de la Dream Team pour construire une posture managériale durable.

**Un parcours qui transforme progressivement un expert en leader.**



PARCOURS 1 : PRIMO-MANAGERS

Ce qu'ils en disent...

Le meilleur indicateur d'un parcours réussi
reste la parole de ceux qui l'ont vécu.



JE NE SUIS PLUS SEUL

“ Je pensais être seul face
à mes doutes... j'ai découvert
que nous vivions tous les
mêmes questionnements. ”

.....
“ Une vraie communauté
s'est créée. ”



J'AI GAGNÉ EN CONFIANCE

“ Je me sens davantage
légitime dans mon rôle
de manager. ”

.....
“ J'ai pris confiance dans
mon management
quotidien. ”



LES PAIRS SONT UNE RESSOURCE

“ Les échanges avec les
autres managers sont une
véritable soupape. ”

.....
“ Les expériences des autres
m'ont permis de relativiser
et de grandir. ”



J'AI CHANGÉ MA MANIÈRE DE MANAGER

“ Je prends davantage
le temps d'analyser les
situations. ”

.....
“ J'écoute plus, je comprends
mieux les réactions
de chacun. ”



UNE EXPÉRIENCE QUI MARQUE

“ Ce parcours devrait faire
partie du pack de tout
nouveau manager. ”

.....
“ Les liens créés mériteraient
de continuer après
la formation. ”

CE QUE LA COLLECTIVITÉ Y GAGNE



DES MANAGERS
PLUS CONFIANTS



DES COLLECTIFS
PLUS SOUDÉS



UNE CULTURE
MANAGÉRIALE
COMMUNE

“

Former un primo-manager, c'est accompagner une prise de fonction.
Créer une communauté de primo-managers, c'est **transformer durablement la culture managériale** de la collectivité.



ALTERNATIVES

Réenchanter la fin de carrière
et rompre la solitude



D'OÙ VIENT L'IDÉE ?

De situations individuelles de cadres sup en souffrance :

- en perte de sens,
- face à un changement trop difficile à accepter,
- simplement épuisés,

qui vivent de manière solitaire
un moment de disgrâce
à leurs propres yeux.



Parce qu'en général, on s'occupe de ceux qui **arrivent**, de ceux qui **continuent**, rarement de ceux qui **partent** ou que l'on voudrait voir partir...



LE PRINCIPE ?

Un réservoir de pensées,
un think tank ayant pour objectif de **réfléchir collectivement** à la meilleure manière de **rompre la solitude** des encadrants et de **réenchanter** soit leur fin de carrière, soit le reste de leur activité au sein de leurs collectivités.



LE NOMBRE DE PERSONNES ?

Un premier
groupe test de

6

personnes



Une démarche collective pour transformer une fin de carrière subie en une **transition choisie**.



PARCOURS 2 : AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE

ALTERNATIVES

Réenchanter la fin de carrière
et rompre la solitude



LA MÉTHODOLOGIE

**NE PAS EN AVOIR.**

Pas de méthodologie
figée, mais un cadre
sécurisant pour
explorer, partager
et avancer ensemble.

**1 RÉUNION
PAR MOIS
PENDANT 8 MOIS**

Un temps dédié
à la parole et à la
réflexion collective.

**UN THINK TANK
À TAILLE HUMAINE**

Un premier groupe
test de

6
personnes



DES THÉMATIQUES POUR ÉCLAIRER LE PARCOURS

**IDENTITÉ
PROFESSIONNELLE**

Pouvoirs,
privilèges,
place et rôle.

**PERTE DE SENS
ET CONFLIT
DE VALEURS**

Pourquoi ai-je
consacré autant
d'années à cette
institution ?

**CHRONOBIOLOGIE
ET INFLUENCE
DE L'ÂGE**

Énergie, rythme,
regard des autres,
âgisme et jeunisme.

**CYCLES DE VIE
ET MOTIVATION**

Quoi bon !
On l'a déjà fait.

**ANGOISSE
DE LA SORTIE**

Ne plus être utile,
quitter le cocon
du travail,
franchir la porte
pour toujours.

**UN ESPACE DE DIALOGUE RARE ET PRÉCIEUX**

Des sujets rarement abordés dans le travail, qui génèrent stress et inquiétudes :

Vais-je tenir jusqu'au bout ?

Suis-je fatigué ?

Vais-je être mis de côté ?

Qu'ai-je encore à apporter ?



Un espace collectif pour partager, comprendre et transformer cette étape de vie professionnelle.



PARCOURS 2 : AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE

ALTERNATIVES

Réenchanter la fin de carrière
et rompre la solitude



LA CONSTRUCTION DU RÉCIT



UN ACCOMPAGNEMENT DÉDIÉ

Un accompagnement par une coach spécialisée dans les seniors au travail pour donner une identité au projet : « Alternatives ».

→ Il n'y a pas une seule solution, mais des solutions...
et une solution pour chacun : la sienne.



RACONTER SON HISTOIRE

Le groupe a choisi la métaphore du
« voyage du héros »
pour comprendre, traverser et transformer
cette étape de vie professionnelle.

LE VOYAGE DU HÉROS

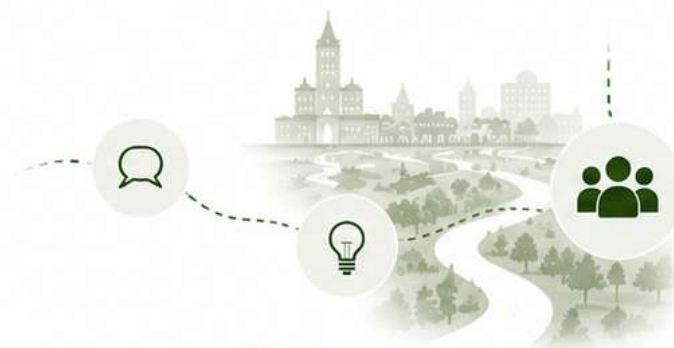


« Alternatives », c'est le choix d'un récit pour reprendre la main sur sa fin de carrière et écrire la suite avec **sens et liberté**.

**PARCOURS 2 : AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE**

ALTERNATIVES

Réenchanter la fin de carrière
et rompre la solitude

**QUELLE CONCLUSION EN TIRER ?**

**LE TRAVAIL EST DANS
LA CRÉATION COLLECTIVE DU CHEMIN.**
S'asseoir, écouter, partager :
la richesse naît de l'écoute mutuelle.



**UN PEU COMME
UN « ARBRE À PALABRES »**
qui donne la parole aux anciens
guerriers devenus sages.



**ALTERNATIVES,
PLUSIEURS SOLUTIONS,
UNE POUR CHACUN.**
Pas une réponse unique,
mais un chemin personnel.

**ALTERNATIVES : UN OUTIL D'ANTICIPATION****ANTICIPER LES RISQUES
ET COMPRENDRE**

Les accidents de parcours en fin de carrière se multiplient
dans un monde qui change vite et des carrières plus longues.

**RÉALISER UNE VEILLE PRÉCIEUSE**

Écouter l'état d'esprit des seniors et recueillir leurs idées :
évolution des missions, projets en attente,
propositions concrètes...

**RÉPONDRE AUX ATTENTES DES SÉNIORS
ET DE LA MÉTROPOLE**

Adapter les rôles, envisager de nouvelles missions
et des projets utiles pour tous.

**UNE DYNAMIQUE GAGNANT-GAGNANT**

Valoriser l'expérience, mobiliser les compétences
et la sagesse, jusqu'au terme de la carrière.



*Créer ensemble le chemin
pour mieux le choisir.*



Anticiper, écouter, valoriser : ensemble, faisons de la fin de carrière une nouvelle étape choisie et utile.

Des dispositifs qui s'installent durablement

Deux parcours expérimentés, deux communautés créées,
une même ambition : accompagner les moments charnières de la vie professionnelle. 🌟

PARCOURS PRIMO MANAGERS



2 ans
d'existence



2
promotions



20
managers
accompagnés



+20
managers
actuellement
en parcours



95 %
de satisfaction
et de
recommandation



Une communauté qui perdure

Les participants continuent à se retrouver,
échanger et s'entraider bien après
la fin du parcours.

PARCOURS ALTERNATIVES



3 ans
d'existence



3
promotions



6

cadres dans
le groupe pilote



18

cadres supérieurs
accompagnés



Une offre
de service
désormais
structurée

Ils en parlent...

“

Nous ne préparons
plus une fin de carrière,
nous ouvrons une
nouvelle étape.

”

“

Nos années
d'expérience peuvent
encore être utiles à
la Métropole.

”

“

Alternatives nous
redonne une place
dans les transformations
à venir.

”

Ce que Bordeaux Métropole y gagne



Des parcours
professionnels sécurisés



Des collectifs
plus solidaires



Une culture durable
de l'accompagnement