

Laurent Baudinot
Développement personnel et Bien être

***Préservez votre équilibre
face au
management post moderne ?***

Www.ecouteCoaching.fr
@Laurent.Vies.Sereines

Comment adapter son management aux nouveaux leviers de motivation de ses collaborateurs ?

Actualisation Novembre 2020

Contenu

L'ère post moderne et le management	3
Les postulats du management post moderne	4
Les 6 grandes ruptures	5
Le passage progressif de la raison à la passion.....	5
Le passage de la durée à l'intensité.....	5
Le passage des injonctions aux interactions.....	5
La notion d' «enjeu» se transforme en notion de «jeu».....	6
De la dispersion à la focalisation.....	6
La transformation de l'individu en personne.....	6
En synthèse.....	7
En réponse : 6 leviers de motivation	8
La magification.....	8
La ludification.....	8
L'initiation.....	8
La concentration.....	9
La singularisation.....	10
La sacralisation.....	10
Pour finir : une rupture transverse	11

L'ère post moderne et le management,

Qu'on le veuille ou non la formalisation des pratiques de management est relativement récente, même si de tous temps il a fallu organiser le travail des équipes. Après une phase de pratique du managériale plutôt organisationnelle, une phase plutôt humaniste que l'on pourrait caractériser de management moderne, nous voici de plein pied dans le management post moderne. Sa pratique et ses conséquences sur le fonctionnement des équipes, remet en question tous nos paradigmes établis.

L'atmosphère managériale et l'esprit de celui ci ont changé de nature. Il ne s'agit pas de prétendre que cela est mieux ou moins bien, mais simplement de prendre ces éléments contextuels en compte. Au titre de cela on pourra retenir : l'impact social de la crise des années 90, la place et l'importance de la valeur travail, la dématérialisation de celui-ci...

L'idée de ce propos est de s'immerger dans ce nouveau contexte que certains appellent le monde post moderne. Nous partageons dans nos entreprises respectives des problématiques communes, et face à ces problématiques, nous nous sentons parfois seul. D'autant plus seul, que l'on a parfois l'impression, quand on est manager, qu'on nous demande d'être trop parfait...

En effet, c'est difficile d'être manager aujourd'hui, tant les diversités et les divergences se sont accrues ! De même, c'est difficile d'être managé ! Tant de contraintes et parfois si peu de ressources, qui semblent contraires à la poursuite d'un management serein et paisible qu'on a tous connu.

De nos jours, le menu quotidien en management c'est plutôt visibilité réduite, changements incessants de perspective, une réunion puis une autre réunion, avec à la clé déstabilisation, démotivation et saturation des équipes et des individus...

Comment continuer à obtenir des résultats de la part de nos équipes dans ce contexte, tout en préservant notre propre équilibre ?

Pour tenter de répondre à cette question et se munir de perspectives opérationnelles. Ces perspectives s'élaborent en s'appuyant sur trois étapes :

- Nous formulerons trois postulats pour définir la place et le rôle du management dans le contexte actuel, sans eux le management n'a plus de raison d'être.*
- Nous tenterons d'identifier et de préciser six grandes ruptures entre le monde moderne que nous avons quitté, et ce monde post moderne dans lequel nous évoluons un peu plus chaque jour. Très probablement dans ces ruptures (transformation d'état majeures) se cache quelque chose soit de potentiellement très bloquant, soit de potentiellement très porteur, en fonction de la grille de lecture que l'on a de ces ruptures.*
- Enfin nous imaginerons, dans la poursuite de cette analyse ce que pourraient être les leviers de motivation du management post moderne. Il s'agit de recréer au quotidien un peu de sens, un peu de motivation et un maximum d'interactions au niveau des équipes.*

Les postulats du management post moderne.

Pour caractériser la place, le rôle et l'importance du management dans le monde post moderne, ces postulats sont essentiels ? Il permettent d'asseoir nos convictions dans le but de faire face à cette atmosphère managériale qui change implacablement :

- 1 – Un management performant n'est pas esclave du contexte ou de la conjoncture, il s'en nourrit. Quel que soit les circonstances le besoin de management existe. Ce qui change, parfois de façon assez radicale, ce sont les ressorts sur lesquels le management peut ou doit se caler pour que être perçu comme pertinent, cohérent et constituant de perspectives...*
- 2 – L'engagement, l'implication des collaborateurs est une affaire de perception de la valeur travail et de circonstances. Un collaborateur ne s'investit pas dans son travail pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions qu'il y a quelques années (regard générationnel : X, Y, Z ! ?). Il est essentiel de comprendre et de s'adapter aux leviers de motivation des acteurs de l'entreprise, pour mettre en place un management porteur de sens, en tenant compte de nos ressources...*
- 3 – Le manager post moderne doit devenir une force d'interposition entre des contextes d'entreprise toujours plus complexes et des équipes toujours plus déroutées par ces contextes. C'est précisément cette capacité d'interposition en situation complexe et potentiellement inquiétante qui fera la légitimité et la crédibilité du manager post moderne...*

Vous l'avez compris, ces postulats positionnent le management post moderne dans sa légitimité. Reste à trouver les moyens de construire sa crédibilité et d'exprimer cette légitimité.

Ce qui va nous permettre de construire cette légitimité repose sur la compréhension des ruptures entre le monde moderne et le monde post moderne. C'est probablement dans ces ruptures que se cache quelque chose de potentiellement très perturbant, bloquant, pour le management actuel et de potentiellement très porteur pour notre management futur.

Les 6 grandes ruptures

Le passage progressif de la raison à la passion.

Dans le monde moderne les décisions, les comportements des individus en général et des managers en particulier étaient principalement guidés par la raison, au sens cartésien.

Dans le monde moderne, on voulait tout expliquer, tout rationaliser, tout standardiser, tout homogénéiser (les comportements, les techniques, les processus).

Dans le monde post moderne, la raison atteint ses limites avec un rejet de plus en plus aigu de tout ce qui est standard devant tant de diversités, et la passion (l'analyse intuitive) s'affiche de plus en plus. L'envie de s'exprimer, l'envie de créer et de vivre autre chose s'impose naturellement à de plus en plus de monde... pour le meilleur comme pour le pire d'ailleurs. La raison et ses excès nous ont parfois bridé, emprisonné et cloisonné dans des carcans pendant de nombreuses années. Face à cette saturation, tout se passe comme si l'heure de la rébellion avait sonnée et c'est pour cela que la passion et les réactions exacerbées s'extériorisent, souvent en étant en grande partie improductives

Au cœur de cette rupture il y a, d'une part, le management « raison ». C'est celui que l'on connaît bien : les plans stratégiques normalisés, les plans d'actions standardisés avec leurs batteries de contrôles et de processus pour verrouiller le système. Ce que j'appelle les outils du management. D'autre part, il y a le management « passion », que l'on connaît moins. Soit parce que c'est nouveau, soit parce qu'on ne se l'autorise pas, étouffé par la logique dominante !

Les choses ont commencées à changer. Aujourd'hui, on est plus « fan de », que « de froidement pour » ou de « froidement contre »... On a « plus envie de » que « besoin de »... On préfère « avoir le sentiment que », plutôt que « d'avoir l'argument pour », même si la démonstration du bien fondé reste une ultime étape... Ce retour du passionnel, même s'il est difficile à canaliser, nous offre des opportunités pour le management post moderne.

Le passage de la durée à l'intensité.

Dans le monde moderne, ce qui comptait c'était durer (promotions à l'ancienneté...) car la vision du futur et de l'avenir était stable, synonyme de progrès et d'espoir pour une majorité d'individus. Dans le monde moderne, on passait donc son temps à préparer le futur, d'où l'importance des planifications et des prévisions.

Dans le monde post moderne, ce qui compte c'est l'intensité, le sel et le piment de ce que je vis ici et maintenant. Ce rapport différent au temps est peut-être lié au sentiment naissant que le futur n'est plus forcément synonyme de jours meilleurs. Il est même parfois synonyme de précarité et d'incertitude. C'est cette sensation de « précarité potentielle » qui donne envie aux gens de vivre le moment présent avec une satisfaction presque intime, sans tout miser sur des lendemains éventuellement ou perçus comme incertains.

Comment manager des équipes qui ne se préparent pas au futur, qui sont dépourvus de dynamique de projet (personnel ou professionnel) ? Manager la durée et manager l'intensité requièrent des leviers tout à fait différents, voire opposés et pour des managers modernes, c'est très déroutant ! Et pourtant, l'envie d'intensité qui est présente dans notre quotidien, dans nos équipes devrait faire naître de nouveaux leviers de motivation.

Le passage des injonctions aux interactions.

Ces injonctions sont connues : faut faire ceci, faut faire cela, ou encore le célèbre « Il y a qu'à, faut qu'on ». Elles sont l'ossature des relations hiérarchiques du monde moderne.

Elles sont encore souvent la base d'un contrat relationnel entre manager et collaborateurs. Le problème est que ce contrat est de moins en moins apprécié, respecté, voire considéré respectable par les deux parties. Les injonctions deviennent de plus en plus improductives.

Dans le monde post moderne, les relations hiérarchiques, quand elles ne sont pas remplacées par des fonctionnements en réseaux, se construisent sur des interactions réelles, ce qui transforme « le contrat » (relation très mécanique entre les acteurs de la production) en « pacte » (relation beaucoup plus équilibrée, voire consensuelle entre les personnes).

Une relation équilibrée, voire consensuelle ne se pilote pas comme un contrat au caractère mécanique. La capacité de transformer ce « contrat » en « pacte » peut créer de nouveaux leviers de motivation tout à fait intéressants.

La notion d'«enjeu» se transforme en notion de «jeu».

Dans le monde moderne, tout était une question d'enjeu (on veillera à éviter la confusion entre but et enjeu). Il y avait les enjeux commerciaux, les enjeux stratégiques, les enjeux professionnels, les enjeux personnels... Ces enjeux multiples, tous flanqués du culte de la performance, ont fini par émousser et lasser même les professionnels les plus entreprenants.

En réaction à ces enjeux multiples, la notion de « jeu » s'affirme de plus en plus. Malgré la crise ou à cause d'elle, et parce que l'on est saturé d'enjeux parfois incompatibles l'individu ne s'est jamais autant livré aux jeux du hasard et des opportunités à saisir. Un peu comme l'aurait abordé, dans un tout autre registre, Jacques Monod : « le hasard seul est à la source de toute nouveauté » (Jacques Monod ; Le hasard et la nécessité) ?

Et si le jeu était un nouveau levier de motivation pour nos collaborateurs ? Comment jouer avec les objectifs commerciaux, les plans d'actions et les systèmes de rémunération variables ? Comment rendre compatibles les jeux individuels et collectifs

De la dispersion à la focalisation.

Dans le monde moderne, tout était une priorité et tout était important, d'où une certaine dispersion et une dose de stress non négligeable. Par ailleurs cela entraîne une déperdition d'énergie, un gaspillage des ressources stratégiques. Trop de priorités brisent l'élan vital individuel et collectif : les synergies.

Pour protéger notre santé physique et mentale, donc limiter les coûts sociaux économiques pour l'entreprise (baisse de la productivité, créativité en berne... AT) il est essentiel de se focaliser sur ce qui est vraiment important pour nous et l'entreprise (convergence des projets)

Est-il possible de faire de ce recentrage un levier de motivation ? Comment mettre en place un management post moderne focalisé sur ce qui est essentiel et sacré aux yeux de nos collaborateurs ? Un management créatif de valeurs économiques et humaines.

La transformation de l'individu en personne.

C'est peut être la rupture la plus subtile et la plus compliquée à prendre en compte. Dans le monde moderne et sa volonté de tout objectiver, tout standardiser, on aimait bien modéliser aussi les personnes, en faire une typologie d'individus. A partir de modèle de professionnel il était facile de les manager de façon très rationnelle et très mécanique, donc de pouvoir se concentrer sur l'atteinte des objectifs

Un individu n'est pas que rationnel, c'est là que le bas blesse. Il aurait même tendance à

l'être de moins en moins. Il n'a pas perdu sa capacité de raisonnement mais simplement la multiplicité de l'information fait qu'à un moment il ne dispose pas de l'ensemble des clefs pour prendre une décision pure. Officiellement, on continue de penser de façon très rationnelle, mais en réalité on agit, on décide et on choisit de plus en plus fréquemment avec notre sensibilité (intelligence émotionnelle).

Conclusion, le collaborateur n'est plus, n'est pas, un individu homogène aux comportements et réactions parfaitement prévisibles. C'est une Personne singulier-pluriel, qui porte en elle différentes réalités exprimées en fonction du contexte et des situations. Ces différentes expressions pouvant être contradictoires au regard des circonstances (cf. analyse stratégique ; sociologie relationnelle).

Le management moderne nous a appris à gérer des professionnels uni-modal, ayant leur rationalité, faisant la part des choses, dissociant vie professionnelle – vie privée. Le management post moderne nous demande de coopérer avec des personnes plus insaisissables vivant conjointement plusieurs vies, y compris dans le domaine professionnel.

Il est donc indispensable que notre management évolue pour s'adapter aux différentes facettes de chacun de nos collaborateurs. Si nous y parvenons c'est peut être autant de pactes gagnant-gagnant que l'on peut passer avec eux !

En synthèse

Ces six ruptures font partie de notre quotidien, tout comme les situations-problèmes auxquelles nous sommes confrontés. Elle peuvent rendre notre management inopérant si on les ignore et dans le pire des cas nous pourrions avoir une attitude contre productive.

Si nous voulons être des managers performants il nous faut avoir le courage et la capacité de transformer ces ruptures en leviers de motivation... C'est la seule façon d'être une force d'interposition entre le contexte entrepreneurial et nos équipes, dans le but prioritaire de leur permettre d'utiliser au mieux leurs compétences et de concilier leurs différentes vies

Mais quels leviers de motivation ? Comment les actionner ? C'est l'objet de cette troisième partie : proposer des pistes de travail permettant d'exploiter au mieux les ruptures auxquelles nous sommes confrontés.

Chaque levier de motivation est désigné par un terme qui lui est propre. Sa description permet d'en définir le contour et son contenu, nous autorisant alors d'imaginer quelques pistes pour actionner ce levier du management post moderne.

En réponse : 6 leviers de motivation

La magification

Aptitude du manager à transmettre une vision sublimée du métier ou de la mission. Comment activer ce levier ? Par exemple en réconciliant « mission » et « vocation ».

Avoir la capacité de faire converger la vocation et la mission de ses collaborateurs, voilà une capacité managériale très post moderne. Un manager post moderne, c'est peut être et avant tout un réconciliateur. Cette réconciliation entre mission et vocation, quand elle est possible, permet de passer avec vos collaborateurs d'un « contrat » à un vrai « pacte » avec très souvent à la clé plus de plaisir, moins de stress et plus de résultats. Cette convergence entre mission et vocation offre au collaborateur une cohérence dans son action, une légitimité dans sa mission et une noblesse dans son travail qui vont lui donner de l'énergie. La magification au fond, c'est la capacité du manager à présenter la mission à son collaborateur, non pas comme un travail à réaliser, mais comme une œuvre à accomplir. Et plus l'œuvre demandée coïncide avec la vocation du collaborateur, plus le collaborateur se mobilise et devient créatif.

À l'inverse, plus la mission s'assimile à un simple travail à exécuter et plus le collaborateur se vide de toute énergie et de toute envie. N'oublions pas en effet qu'étymologiquement, le travail se rapporte à la torture (le mot travail vient du latin tripalium qui était un instrument de torture) et qu'il n'y a pas si longtemps, seul le peuple travaillait, les autres personnes se consacraient à des activités plus nobles.

La ludification

C'est l'art d'insuffler du jeu et du ludique dans les activités professionnelles. Comment le manager peut-il actionner ce levier ? Certainement en simplifiant la mission de ses collaborateurs. Simplifier une mission, ce n'est pas la dévaloriser et encore moins la réduire. Simplifier une mission, c'est lui donner du sens, la mettre en perspective. A terme c'est augmenter le rendement et l'efficacité de la mission tout en rendant cette mission plus légère à porter et à exécuter.

C'est la lourdeur et l'inefficacité de ce qui est demandé au quotidien qui décourage et accable les personnels. Simplifier une mission n'est pas facile, mais c'est aussi important qu'urgent. Les salariés qui ont vécu de longues années pendant lesquelles les contraintes se sont alourdies ont une perception dégradée de leur activité d'où un phénomène de saturation.

Face au besoin croissant de jeu et de ludique qui existe chez nos collaborateurs, si l'on veut incarner un manager post moderne, la question clé est donc : quel est le degré d'efficacité et de légèreté que je propose à mes équipes au quotidien ? Une autre question clé pourrait être : ai-je la capacité de transformer mes propres enjeux en jeu pour mes collaborateurs ? Car transformer mes enjeux en jeu pour les autres, c'est peut-être le meilleur moyen de réussir mes propres enjeux !

L'initiation

Cela revient à offrir à l'autre un apprentissage permanent, la formation de son personnel étant l'une des fonctions régaliennes du manager. Comment amorcer ce levier ? Peut-être en redéfinissant la notion d'intelligence collective ? En effet l'intelligence n'est plus exactement ce qu'elle était.

A l'ère moderne, l'intelligence était surtout quantitative. On était intelligent parce que l'on

avait un gros chiffre d'affaires et beaucoup de salariés, beaucoup de processus bien standardisés et une batteries de contrôles pour tout verrouiller. Dans ce modèle d'intelligence quantitative, la valeur ajoutée reposait essentiellement sur la force mécanique et robotique des salariés et des processus. Ce modèle, parce qu'il était très normalisé et très standardisé, favorisait peu l'autonomie, la créativité et la responsabilité.

Avec le management post moderne, l'intelligence des situations, l'intelligence qualitative prennent leurs marques ce qui est très différent. Le défi du qualitatif, c'est passer du quantitatif demandée par le système économique à la nécessaire qualité environnementale (RSE) pour retrouver du sens au travail, de la légitimité à l'action et de la crédibilité auprès de nos collaborateurs.

Pour utiliser adroitement cette intelligence qualitative, le management et nos systèmes de contrôles doivent sans cesse valoriser la valeur ajoutée plutôt que la quantité, la création plutôt que la répétition. C'est un vrai défi lancé à notre raisonnement, c'est un vrai challenge pour nos pratiques et notre vision de la performance qui restent souvent très quantitatifs.

La concentration

Permet au manager de se focaliser sur ce qui est utile. Si l'on veut être performant et utiliser aisément les trois premiers leviers de motivation il est nécessaire de concentrer son activité sur les temps utiles. Pour ce faire il est nécessaire d'appréhender les trois types de temps auxquels un manager post moderne peut être confronté pour obtenir un maximum de résultats

- *Le temps accéléré : c'est un temps dans lequel on a de la visibilité et dans lequel le cap est parfaitement fixé, c'est l'apanage du management moderne. Il s'appuie sur l'accélération du rythme et de la cadence (d'où le nom « temps accéléré »). C'est une démarche possible quand la visibilité est importante, les plans d'actions mécanistes et répétitifs. Dans le management post moderne ce sera moins possible ou beaucoup plus contraignant.*
- *Le temps saturé : c'est un temps dans lequel on a plusieurs choses à faire à la fois, sans avoir la possibilité de tout faire. Pour engendrer le plus de résultats possibles, le manager post moderne doit se concentrer sur le tri et les choix à faire. Ce temps fait partie intégrante de l'ère post moderne. Cela implique de faire des vrais choix, de renoncer à tel ou tel autre objectif. L'ère post moderne est l'ère des choix et des arbitrages. Il va falloir maîtriser le système de prise de décision.*
- *Le temps compressé : c'est un temps dans lequel il n'existe plus de passé et pas encore d'avenir. C'est un temps en rupture... Sorte de mutation permanente où le manager est privé de la plupart des repères liés à son expérience et n'a pas encore élaboré (eu la possibilité...) une vision du futur. Pour créer de la valeur ajoutée, le manager post moderne doit se concentrer sur la définition d'un nouveau projet / objectif et d'organiser les ressources pour y parvenir. Ce temps est l'apanage du management post moderne.*

Le temps compressé et le temps saturé nous perturbent car ils déstabilisent nos réflexes de managers modernes. C'est aussi ces temps-là qui nous donnent l'opportunité de réinventer nos pratiques de management. Ils impliquent d'être suffisamment lucide pour définir l'action, la priorité qui s'inscrit au mieux dans le projet entrepreneurial, dans notre projet professionnel / personnel et celui de nos collaborateurs.

La singularisation

Aptitude du manager à personnaliser son management en passant de l'individu à la personne (il n'y a pas de bon management, il n'y a que...). L'avenir est au sur-mesure, au cas par cas, voire à l'individualisation...

C'est grâce à la singularisation du management que l'on parviendra à ce sur-mesure à l'intérieur des équipes. Pour essayer de singulariser le management, nous devons apprendre à préférer l'engagement à l'obéissance et ce n'est pas dans nos habitudes. Une stratégie entrepreneuriale top-down appliquée de façon obéissante par des équipes saturées de directives : ça donne quoi ?

Les initiatives locales réfléchies (stratégie) en convergence avec la politique de l'entreprise sont beaucoup plus porteuses de valeur ajoutée. Cette liberté, cette nécessité de création, d'expression et d'action est possible à condition d'accepter son corollaire : la prise de risque et la responsabilité.

Être responsable, c'est avoir la liberté de faire des choix et d'assumer ses choix. Il n'y a pas de responsabilité sans liberté et il n'y a pas de liberté sans responsabilité. La liberté sans responsabilité c'est de l'irresponsabilité et de la responsabilité sans liberté c'est du harcèlement. Cette association liberté-responsabilité est la pierre angulaire d'un pacte post moderne (on pourrait faire des raisonnements similaires avec l'association droits-devoirs).

Pour un manager post moderne, rendre son collaborateur libre et responsable est une forme de singularisation. C'est un excellent moyen de prendre en compte la personne dans son ensemble pour qu'elle exprime et exploite ses différentes compétences et sensibilités. Un exemple imaginé par l'entreprise 3M, reprise et popularisée par Google en est l'illustration. Tous les salariés ont le droit de consacrer 20 % de leur temps de travail à une initiative personnelle en lien avec l'activité du groupe sans accord hiérarchique. Résultat : 80% des innovations de Google prennent leur origine dans ces 20% de temps libéré.

La sacralisation

Capacité à définir puis à protéger ce qui est essentiel pour le manager, son équipe, l'entreprise. L'époque moderne est caractérisée par l'abondance ; toujours plus de plus. A l'inverse le post modernisme nous engage à nous recentrer sur ce qui est essentiel et vital pour nous, impliquant le recours à des arbitrages cruciaux. Un changements majeurs où toutes les ressources sont comptées et fragiles.

Chaque acteur de l'entreprise et de la société civile se doit d'augmenter son niveau d'autonomie et de responsabilité, dans tous les sens du terme. Apprendre à faire mieux avec beaucoup moins... il faudra choisir, donc renoncer à certaines choses (« Choisir, c'est exclure » JP Sartre). Le management n'y échappe pas

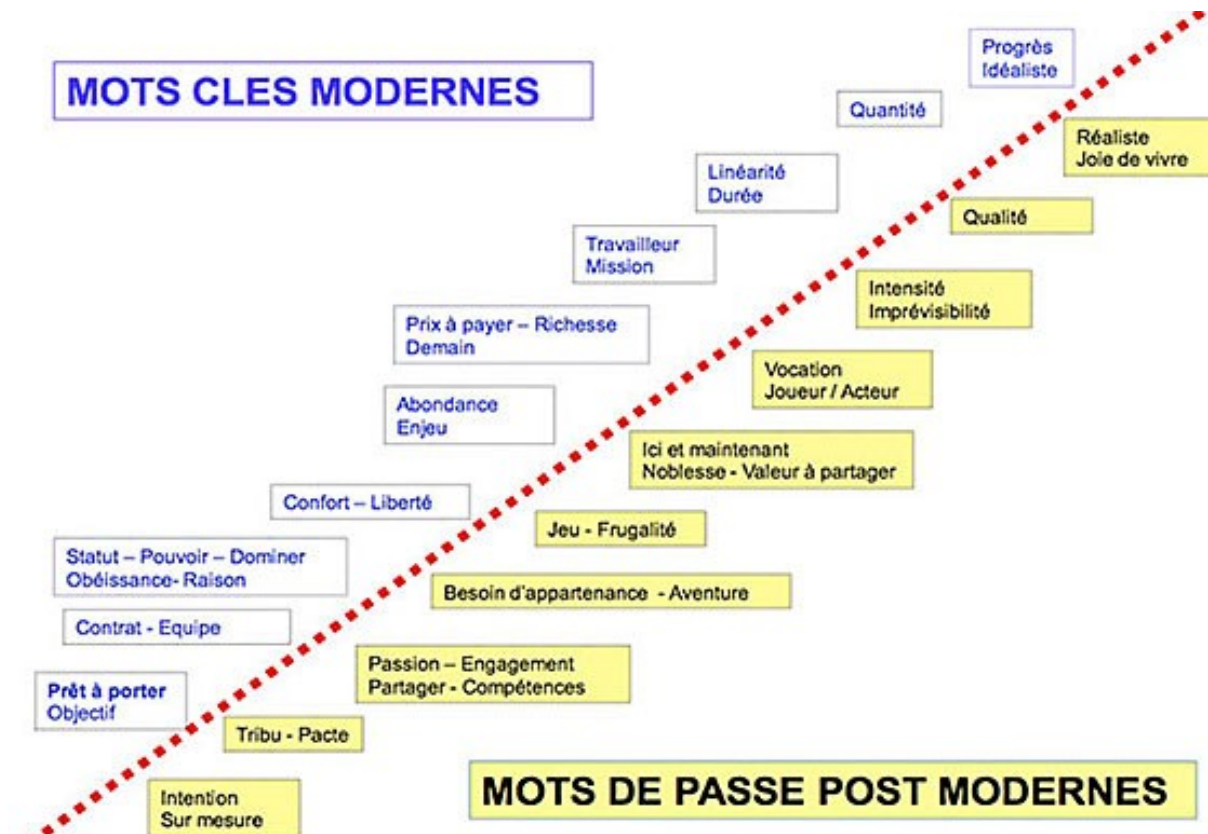
En plus le vrai patron, ce sera le projet. Le manager post moderne travaillera en équipe et en réseau au service d'un projet porté par des valeurs fortes servant de liant à ces différentes coopérations. C'est le concept d'entreprise éclatée, qui ici prend plus la forme d'entrepreneuriat éclaté

La sacralisation en management post moderne c'est s'interroger sur ce qui est essentiel, ce qu'il faudra sauver à tout pris si ... ! Se poser la question en ayant à l'esprit que les ressources sont rares et limitées

Pour finir : une rupture transverse

En plus de ces ruptures il y en a une septième qui complète cet inventaire et transverse tous les leviers de motivations

Il s'agit de vocabulaire... Par évolution du langage, par pudeur ou par notre dictionnaire managérial a évolué. Le politiquement correct a pris le pas sur l'ouverture de notre champ lexical, souvent au détriment de la richesse de notre idiome



D'après un document original de Marc Halévy, revu, actualisé et complété

Laurent Baudinot

Développement personnel et Bien être

Mon métier ? Vous aider à trouver des idées et des solutions pour vivre ou travailler avec le sourire

Au quotidien je vous accompagne dans la réalisation de vos projets, de votre bien-être, renforce votre confiance, diminue le stress

J'utilise différentes techniques que combine pour m'adapter à vos besoins : Préparation mentale, Sophronisation, Réflexologie plantaire, Access Bars, Art thérapie, Ateliers d'écriture

Mon expérience de l'accompagnement de projets m'a conduit progressivement au coaching professionnel puis vers des demandes plus personnelles. Je me suis donc spécialisé dans les métiers du développement personnel et du bien être, enrichissant ma démarche par des techniques appropriées.

J'anime régulièrement des chroniques traitant du développement personnel & du bien-être sur une radio locale : RVE-103.7. Ces interventions régulières concerne le quotidien de nombre d'entre nous, avec pour objectif l'amélioration de la vie de tous les jours des auditeurs.

*Je suis là pour vous aider, pas vous vous juger,
A bientôt*



Modalités d'action

Coaching personnel,
Coaching de vie,
Aide à la
performance,
Entretiens, Stages,
Journée d'action,

Champs d'interventions

Particuliers,
Familles,
Associations,
Entreprises,

