

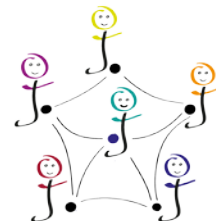
Allions nos singularités au service du collectif et du bien commun

# Proposition d'offre de coaching

Novembre 2019

# Sommaire

---



|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Mon activité et ma démarche      | 3  |
| Focus sur le coaching individuel | 4  |
| Focus sur le coaching d'équipe   | 5  |
| Références clients               | 6  |
| Exemples de coachings individuel | 7  |
| Exemples de coaching d'équipe    | 10 |
| CV, profil et formations         | 13 |
| Démarche RSE                     | 14 |



# Mon activité et ma démarche

Dans un monde en transition, avec des enjeux importants qui deviennent essentiels, deux grandes questions se posent pour les organisations quelles qu'elles soient :

- à quoi nous servons, et comment nous positionner vis-à-vis de ces enjeux pour participer au développement d'une activité utile et durable au service de notre humanité : quels services, quelle technique et/ou quels produits,
- et comment donner envie à nos équipes de mettre leur talent au service de ces enjeux, en interne et en externe, avec une communication et un management sains et respectueux.

La motivation, la créativité ou l'envie de relever des défis nécessitent un environnement où chacun se sent écouté, reconnu et responsable. Elles nécessitent également de partager des valeurs communes et un objectif commun qui nous dépasse.

La question n'est plus d'être le ou la meilleur.e dans le monde mais **le ou la meilleur.e pour le monde**. Et à ce titre, je suis convaincu que l'amélioration durable de la performance sociale et économique des organisations n'a de sens que si elle est **au service du bien commun** et passe inévitablement par une compréhension approfondie entre ses hommes et ses femmes afin de construire ensemble un monde plus juste et plus cohérent au service de notre avenir.

Dans ce contexte, il devient essentiel d'apprendre à exprimer et développer sa singularité au service du collectif, et à mieux travailler et mieux communiquer ensemble.

Cela passe par mieux se comprendre soi pour mieux comprendre l'autre. Cela nécessite de trouver sa place et d'identifier les enjeux qui nous motivent et font sens pour nous en tant qu'individu et/ou collectif. C'est pour vous accompagner sur ces sujets passionnants que j'ai créé **Drôle de Je** en 2014.

J'utilise les 4 modalités d'intervention suivantes :

- du **coaching** (individus, équipes, organes de gouvernance),
- des programmes de **formation-action** sur les thèmes du management, de la gestion de projets, de l'intelligence émotionnelle et de la communication interpersonnelle (un mix théorie-pratique-ludique appliqué à des cas concrets du quotidien).
- des **ateliers ludiques et expérientiels** mêlant des apports théoriques (tête), des exercices corporels (corps) et des mises en situation relationnelles (cœur)
- des **conférences** « classiques » ou théâtrales interactives

Je cherche ainsi à faire ma part et participer à ma mesure au développement de la coopération, la motivation, la créativité dans les entreprises et les organisations et ainsi **les aider à relever les défis de notre société au quotidien**.

# Focus sur le coaching individuel



Le coaching n'a pas pour objectif de traiter mes faiblesses, mais de développer mes talents et mes ressources pour affirmer mes forces. Il m'aide à prendre conscience de la complexité de mon environnement, à élargir mon point de vue, à mieux comprendre mes modes de fonctionnement pour mieux les maîtriser et à mieux exprimer et mettre en œuvre mes propres ressources au service de mes objectifs et de mon bien-être.

Le monde dans lequel nous vivons & travaillons aujourd'hui est rempli de paradoxes, et il est difficile à appréhender et gérer au quotidien lorsque l'on est le *nez dans le guidon*. Se faire coacher, c'est relever la tête et prendre du recul sur une situation, mieux appréhender sa complexité, mieux comprendre les enjeux des personnes concernées et les contraintes du système, et enfin développer sa propre capacité à y faire face, notamment dans les situations suivantes :

- Trouver ma place
- Développer mes talents et mes ressources
- Accompagner un changement ou un projet complexe
- Prendre un poste ou intégrer une équipe
- Prendre une décision et/ou préparer une communication délicate
- Améliorer mes relations avec un collaborateur ou un hiérarchique
- etc.

Les objectifs de la mission, son déroulement et sa durée sont accordés en toute transparence avec la personne accompagnée et son responsable hiérarchique lors d'une réunion tripartite de lancement. Une réunion de clôture est également organisée pour faire le bilan de la mission et ancrer les apprentissages pour la personne accompagnée et l'organisation (les situations sont souvent dues à des effets systémiques).

**Modalités :** je propose généralement un forfait de 5 séances de coaching renouvelable.

**Expérience et supervision :**

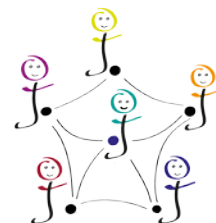
J'interviens comme coach certifié depuis 2012 (certification Coach & Team via Holonomie, RNCP).

Je suis accompagné et supervisé en individuel par Jean-Claude Fontaine depuis 2011.

J'ai participé au groupe de supervision de Michelle Monnier de 2013 à 2016, et je participe depuis fin 2016 au groupe de supervision collective de Daniel Chernet à Nantes (7 sessions par an).

**Vous trouverez en annexe 3 exemples de coachings individuels réalisés en 2019 (dirigeant de PME, responsable d'atelier dans une usine, directeur de Pôle dans une collectivité)**

# Focus sur le coaching d'équipe



Le coaching d'équipe a pour objectif d'améliorer la coopération au sein de l'équipe pour mieux servir ses objectifs, le bien-être de ses membres et sa capacité à relever les défis de l'organisation et de la société. Il permet notamment de :

- assurer la cohésion de l'équipe autour d'une vision, d'un projet ou d'objectifs concrets
- partager les représentations et aspirations de chacun afin que chacun prenne pleinement sa place dans le projet, en responsabilité et avec sa singularité
- améliorer la connaissance mutuelle des membres de l'équipe, apprendre à dire les choses pour éviter les non-dits et les malentendus, désactiver les conflits et développer la compréhension et la confiance de chacun.

Différentes modalités d'accompagnement peuvent être proposées en fonction de la situation et des objectifs :

- observation d'une réunion ou d'une session de travail, avec différents débriefs et apports pour analyser les problématiques émergentes
- sessions pour aider l'équipe à travailler autour d'un projet commun (vision stratégique, développement produit, cohésion, etc.)
- sessions d'exercices et d'échanges pour développer de meilleures relations entre les membres de l'équipe voire gérer des conflits latents ou existants
- sessions avec différents niveaux hiérarchiques et/ou différents services pour améliorer la compréhension entre les différentes strates et services transverses ou supports

Le processus d'accompagnement commence par une phase de co-construction permettant de définir les objectifs, les moyens et le processus que nous allons dérouler à partir du contexte de départ.

En fonction des besoins du projet, je peux faire appel à mon réseau de partenaires pour constituer l'équipe la plus adaptée aux enjeux de votre projet.

Dans le cas du coaching d'une équipe dont je coache déjà le responsable, nous interviendrons avec 2 coachs différents.

Vous trouverez en annexe 3 exemples de coachings d'équipe réalisés ou en cours en 2019 (COMEX d'un grand groupe industriel, Service financier d'une grande usine, 2 services (support et opérationnel) d'un institut national).

→ références sur demande

# Références Clients



Principales organisations pour lesquelles je suis intervenu en **coaching** (individuel et/ou équipe) depuis 2012, références sur demande.

En direct :

| Secteur tertiaire   | Industrie  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Arkea (formations au coaching et cohésion d'équipe)</li><li>Infotel</li><li>Espacil</li><li>Redon agglomération</li><li>Quaternaire</li><li>Graphibus</li><li>Zenika</li><li>Agile Garden</li><li>Kokan</li><li>Amnis consulting</li><li>Coachs &amp; formateurs indépendants (coachings sur la gestion des émotions)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Gemo</li><li>Toyota Handling Manufacturing</li><li>Terres Inovia</li></ul> |

Via mes partenaires Quaternaire & Idéeïne :

| Secteur tertiaire  | Industrie  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Medialex (groupe Ouest-France)</li><li>Harmonie mutuelle</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Armor</li><li>Délifrance</li><li>Cristal Union (Daddy)</li><li>Delpierre</li><li>Laiterie Saint-Père</li><li>Ranou</li><li>Salaisons celtiques</li><li>Loïc Raison</li><li>Terres Univia</li><li>Cloche d'or</li></ul> |

# Exemples de coaching individuel



## Coaching réalisé en 2019, référence sur demande

**Profil de la personne accompagnée : Dirigeant de PME au sein d'un grand groupe**

### **Demande et contexte**

Lors du dernier CE, une expression des collaborateurs a été formalisée :

« Des témoignages révèlent un mal être dans la communication interne de la société. Les équipes réclament de la bienveillance et du soutien particulièrement en cette période de mutation tant sur le plan de la législation autour des évolutions du métier qu'en terme d'organisation interne. »

Un atelier d'expression a été organisé puis un atelier de restitution dans lequel a été formalisé un plan d'actions avec notamment :

- l'accompagnement de l'équipe managériale par une formation
- des ateliers avec les différents services et en interservices
- l'accompagnement du directeur de la structure et de son adjointe

### **Objectifs de l'accompagnement**

Cet accompagnement a pour objectifs d'aider XXX à :

- Prendre conscience de la manière dont il peut être perçu par ses équipes lors de sa communication et améliorer cette perception
- Faire évoluer son mode de management pour faire évoluer celui de ses équipes
- Renforcer l'alliance avec ses équipes
- Accompagner le projet d'évolution managériale de l'entreprise

L'accompagnement pourra comprendre (liste évolutive) :

- Des apports théoriques avec en particulier des éléments d'analyse transactionnelle permettant de mieux se positionner dans la relation et de mieux comprendre les jeux entre acteurs (états du moi - triangle dramatique et pédagogique),
- Un travail spécifique sur la communication et les signes de reconnaissance, applicable au quotidien et dans les entretiens professionnels,
- Un travail spécifique sur la direction d'une entreprise avec une adjointe de direction
- Des débriefings suite à des mises en situation opérationnelle.

# Exemples de coaching individuel



## Coaching réalisé en 2019, référence sur demande

### Profil de la personne accompagnée : Manager de proximité dans l'industrie

#### Demande et contexte

Responsable de l'atelier Fabrication nommé il y a 2 ans et demi

- Dans l'entreprise depuis 2004, XXX a pris la responsabilité de l'atelier de Fabrication en 2016 en remplacement de YYY, nommé Responsable de production. Il a conservé l'adjoint en place qui historiquement a des difficultés à prendre la mesure de son rôle
- Son bilan de compétences fait il y a 5 ans a montré de réelles capacités de manager et lui a donné envie d'évoluer et de prendre cette responsabilité.

Après plus de 2 ans à ce poste, ses qualités ont été confirmées (engagement, sérieux, conscience professionnelle, leadership, maîtrise technique, volonté de progresser ...) et il souhaite progresser sur des points comme la délégation, la priorisation des tâches et la capacité à dire non (ou à planifier)

La direction de production et le service des ressources humaine envisagent de l'accompagner via du coaching

- Pour l'accompagner sur une meilleure prise en main de son poste, notamment en termes de délégation, priorisation des actions et prise de hauteur
- Ce principe d'accompagnement est partagé avec le concerné qui y adhère

#### Objectifs de l'accompagnement

Cet accompagnement a pour objectifs d'aider XXX à :

- Mieux hiérarchiser et prioriser les missions / prendre de la hauteur
- Mieux structurer la délégation → cartographier les dossiers
- Mieux responsabiliser son adjoint
- Identifier les freins potentiels à la délégation et les bonnes pratiques associées
- Déléguer les rôles en réunion, notamment pour le point quotidien

Nous proposons également à XXX de passer un questionnaire « DISC » au début de l'accompagnement qui permettra d'éclairer ses besoins en termes de communication et de mieux comprendre son fonctionnement dans la relation à l'autre.

Le DISC a pour principaux objectifs :

- Mieux se connaître et repérer ses modes de communication
- Apprendre à connaître ses interlocuteurs pour mieux communiquer avec eux et/ou les manager
- Repérer nos comportements et réactions sous stress pour mieux les gérer



# Exemples de coaching individuel



## Coaching en cours, référence sur demande

### Profil de la personne accompagnée : Responsable de Pôle dans une collectivité

#### Demande et contexte

Suite à sa demande tout d'abord en janvier 2019 puis à notre rencontre courant septembre avec le Directeur et la Directrice des ressources humaines, nous avons accordé de mettre en place un accompagnement individuel de XXX, directeur de Pôle au sein de la collectivité, sur une base de 5 séances dans un premier temps.

Cet accompagnement couvrira principalement les sujets suivants :

- Son positionnement et son affirmation à la tête de son service (prise de décision et participation active aux réunions notamment)
- Développement de son autonomie au sein de la structure et une meilleure prise de recul sur ses fonctions
- Travail sur le management de son équipe et amélioration de ses réunions de service avec ses collaborateurs

#### Objectifs de l'accompagnement

Cet accompagnement a pour objectifs d'aider XXX à :

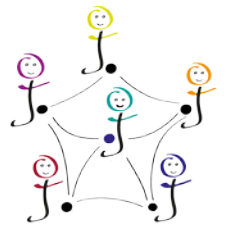
- Mieux se positionner vis-à-vis de ses équipes, en clarifiant notamment le cadre et le périmètre des responsabilités ainsi que le circuit de décision avec ses collaborateurs directs et leurs équipes
- Mieux se positionner et s'affirmer vis-à-vis de ses collègues de l'équipe de direction, en participant notamment plus activement aux discussions et débats au sein de l'équipe
- Mieux se positionner lors des réunions avec des partenaires et élus, en partageant sa vision de Responsable de Pôle sur les sujets entrant dans son domaine de compétence et de responsabilités
- Faire évoluer son mode de management pour faire évoluer celui de ses équipes vers un management plus participatif, à travers notamment une animation plus collaborative des temps collectifs (réunions de service ou réunions de projets)
- Renforcer l'alliance avec ses équipes
- Mieux faire comprendre aux équipes les contraintes de l'organisation et prendre position sur les arbitrages correspondants relevant de son périmètre de responsabilité

Nous proposons également à XXX de passer un questionnaire « DISC » au début de l'accompagnement qui permettra d'éclairer ses besoins en termes de communication et de mieux comprendre son fonctionnement dans la relation à l'autre.

Le DISC a pour principaux objectifs :

- Mieux se connaître et repérer ses modes de communication
- Apprendre à connaître ses interlocuteurs pour mieux communiquer avec eux et/ou les manager
- Repérer nos comportements et réactions sous stress pour mieux les gérer

# Exemples de coaching d'équipe



## Coaching réalisé en 2019, référence sur demande

### Profil de l'équipe : Comité de direction d'un groupe manufacturier

#### Demande et contexte

Vous organisez prochainement un séminaire du comité de direction de votre entreprise.

En plus des sujets opérationnels que vous aborderez le vendredi, vous souhaitez travailler le jeudi sur la cohésion du Codir, à la fois pour approfondir la connaissance de soi et la communication entre chacun des membres, et également pour accueillir le nouveau Directeur des projets stratégiques, poste nouvellement créé.

Le Comité de Direction compte 10 membres qui s'entendent globalement bien, et travaillent avec plaisir et bienveillance. Cependant, certaines tensions apparaissent parfois et la bienveillance qui règne est peut-être un excès de politesse et de respect qui empêche de se dire les choses.

Selon vous, cette journée sera réussie si :

- Vous prenez du plaisir
- Vous avez le sentiment de vous connaître mieux
- Vous osez vous dire les choses

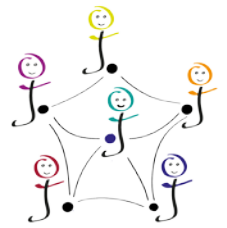
#### Proposition d'accompagnement

Suite à nos différents échanges, il est ressorti que cet atelier pourrait comporter les séquences suivantes:

- Un exercice ludique d'appel, puis de débrief à l'aide du DISC, outil sur les préférences comportementales et les préférences de communication + mise en pratique
- Une séquence de partage autour des valeurs de l'entreprise, notamment par l'approche de Richard Barrett (valeurs = croyances + comportement)
- Une séquence de jeu de rôles pour découvrir le prince et le crapaud de chacun, et « tomber le masque »
- Une séquence « Oser se dire les choses » cadré par le processus de la CNV
- Une séquence de partage de signes de reconnaissance, en dissociant la personne et son rôle
- Un temps de débrief des enseignements de la journée et des engagements de chacun

Par ailleurs, il a été convenu que je vous rejoignais dès le mercredi soir pour passer la soirée avec vous, faire connaissance avec l'équipe et lancer une première activité ludique de connaissance des uns et des autres.

# Exemples de coaching d'équipe



## Coaching réalisé en 2019, référence sur demande

### Profil de l'équipe : Service Financier dans un grand groupe industriel

#### Demande et contexte

Vous souhaitez rassembler vos équipes sur une journée pour travailler sur la cohésion, la communication interpersonnelle et s'interroger sur comment mieux travailler ensemble au service de la performance. Vous souhaitez :

- Un moment convivial et ludique pour les membres de l'équipe
- Un temps pour se détendre et mieux se connaître
- Une activité pour se retrouver et créer quelque chose ensemble

**Contexte de cette activité** : vous avez pris la direction de ce service il y a quelques mois. Votre service compte 11 personnes, 7 en comptabilité, service dirigé par XXX, et 4 en Contrôle de gestion dont vous.

Historiquement et physiquement les deux sous-services sont séparés même s'ils cohabitent de plus en plus à des moments clés (points vis-ma-vie, phases trimestrielles avec infos à partager, back-up entre services à l'étude).

Il y a quelques tensions, et surtout des « peurs » ou des craintes à dire les choses du fait d'un management historiquement très directif. Depuis votre arrivée, vous avez mis plusieurs choses en place pour libérer la parole, dénouer les tensions, aider chacun à trouver sa place et à s'exprimer au mieux dans son travail, et vous sentez le besoin pour passer un cap d'une journée tous ensemble autour de la communication et de la cohésion.

#### Proposition d'accompagnement

Suite à notre rencontre, nous avons envisagé que cette journée comprenne les séquences suivantes:

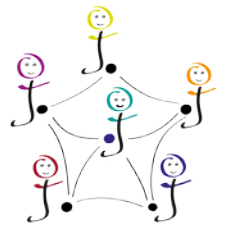
- Un exercice d'inclusion pour faire connaissance autrement
- Un jeu de type « bâton d'hélium » mettant en exergue nos différents comportements en coopération
- La présentation du DISC et le positionnement des participants par rapport à l'outil, ainsi que le débrief de l'exercice précédent
- Une mise en pratique du DISC dans des jeux de communication (jeu des planètes)
- Un atelier « Oser dire » l'après-midi en alternant des échanges en groupe et à 2 pour apprendre à identifier et partager nos émotions et nos besoins au service de la relation et de la performance collective.
- Une conclusion avec les enseignements de la journée

Nous pouvons également réaliser au préalable le profil DISC de chacun des participants et inclure un temps de débriefing

Objectifs visés avec cette animation :

- Passer un moment ludique et convivial pour mieux se connaître
- Développer sa capacité à communiquer, écouter, intégrer les idées d'autrui et s'adapter
- Partager ensemble un outil sur la connaissance de soi et donc la connaissance de l'autre
- Réagir ensemble à une contrainte imprévue, être solidaires et s'appuyer les uns sur les autres
- Gagner en confiance personnelle et collective
- Générer des idées et susciter la créativité
- Célébrer l'esprit d'équipe

# Exemples de coaching d'équipe



## Coaching démarré en 2019, référence sur demande

**Profil de l'équipe : 2 services (un service Communication « support » et Direction technique opérationnelle) dans un institut national, accompagnement sur 6 mois**

### Demande et contexte

La Direction de la Communication, a été créée par la direction de l'organisation afin de recentrer la politique de communication au siège en la rattachant à la Direction générale. Elle compte actuellement 6 personnes. Sa politique et ses actions sont diffusées sur le terrain par les chargés de communication, au nombre de 3 (un par zone) qui dépendent hiérarchiquement des Responsables de zone correspondants (rattachés à la Direction Technique opérationnelle) et travaillent également au quotidien avec les assistantes de zone.

Ce changement de fonctionnement important et relativement récent nécessite de bien partager à la fois la vision et les rôles et missions de chacun entre les deux services, et entre le siège et les zones opérationnelles. C'est un travail en cours qui nécessite encore plusieurs ajustements.

Par ailleurs, les nouvelles personnes recrutées au sein du service Communication ont plus un profil métier (communication) qu'un profil technique ce qui peut engendrer des incompréhensions voire des conflits. Ces tensions sont parfois aggravées par des historiques personnels (par exemple différentes manières d'appréhender le changement, frustrations liées à des promotions non accordées, incompatibilités personnelles, etc.) qui rejaillissent dans les échanges et les réunions.

Cela génère des difficultés persistantes importantes pour travailler ensemble, avec des conséquences en termes de santé sur les collègues (stress, boule au ventre, etc.), sur l'organisation du travail, et pouvant potentiellement impacter votre image client.

Suite à nos interventions sur la gestion de projets, vous nous avez sollicité pour accompagner vos équipes à mieux travailler ensemble, de manière plus sereine, plus efficace et plus constructive dans un cadre plus clair et mieux partagé.

### Proposition d'accompagnement

*« Il n'y a pas de problèmes opérationnels, il n'y a que des problèmes relationnels »*

Au vu du contexte énoncé, il convient de travailler sur les relations entre les différentes personnes afin de recréer un climat de confiance plus serein, plus apaisé et plus constructif qui facilite le quotidien de chacun et la résolution des problèmes inhérents à tout type d'activité dans des systèmes complexes comme les vôtres.

Cependant, pour créer un climat de confiance il est indispensable d'avoir un cadre de travail clair avec des règles et des rôles définis, partagés et acceptés par tous.

Or, dans un contexte de deux services impliqués-imbriqués avec des compétences métiers différentes, des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles parfois antagonistes et des zones d'interventions (géographiques et fonctionnelles) différentes, ce cadre de travail et les objectifs visés doivent d'abord être définis entre les directions des services concernés avant d'être partagés et ajustés avec les équipes (notion de cadre ouvert). C'est pourquoi nous proposons les 3 étapes suivantes :

1. prendre le temps d'identifier les problèmes et les irritants dans chaque endroit du système, et surtout les besoins et attentes de chacun pour mieux travailler ensemble,  
→ **Entretiens individuels avec toutes les personnes concernées**
2. prendre le temps de clarifier au niveau des directions des deux services le cadre global de travail (objectifs, missions, méthodologies de coopération, règles, etc.) avant de le partager avec les équipes  
→ **2 ateliers d'une demi-journée pour définir le cadre de travail entre les directions des deux services, en présence de la personne chargée de la GPEC**
3. nous pourrions alors travailler avec l'ensemble des équipes sur l'appropriation de ce cadre de travail, et sur la compréhension des besoins et fonctionnements des uns et des autres pour mieux travailler ensemble dans un climat plus serein, plus efficace et plus constructif.  
→ **1 journée de séminaire avec l'ensemble des deux services, puis une ½ journée de retour d'expérience 2 mois plus tard**

# L'intervenant - Christophe Morin



De mon expérience riche et éclectique (ingénieur de formation, responsable pendant 6 ans de sociétés de service IT à l'étranger puis pendant 7 ans d'une compagnie/salle de spectacle en Espagne, interprète, formateur, coach, clown, musicien), se dégagent trois passions: la gestion de projets en équipe, la médiation interculturelle et le théâtre-clown.

Qu'est-ce qui nous lie, comment faire de nos différences des complémentarités, comment animer et engager un collectif au service d'un projet, du bien commun?

C'est pour répondre à ces questions que j'ai associé mes passions en créant *Drôle de Je* en 2014 pour en faire un métier : facilitateur de relations humaines avec 3 casquettes - coach, formateur et clown.

## Mes objectifs:

- faire émerger et développer nos singularités pour trouver notre juste place et nous exprimer en autonomie au service du collectif et du bien commun
- améliorer la compréhension entre les personnes, créer des relations plus saines et plus constructives.
- accompagner à identifier et réaliser les rêves et les projets qui nous animent en adéquation avec nos valeurs pour nous épanouir au service de notre communauté...
- prendre du plaisir à vivre et travailler ensemble

## Mes 4 directions d'interventions :

- La singularité (mon identité au service du collectif)
- Les émotions (appréhender et libérer mes freins émotionnels)
- L'autonomie & le leadership (quel cadre pour que chacun puisse s'exprimer librement)
- La culture (quelles valeurs partager pour que nos rêves deviennent réalistes)

et mettre du lien entre ces différents thématiques, les différentes approches et les différents modes de fonctionnement des uns et des autres.

## Mes 4 formats d'interventions :

- Coaching individuel et coaching d'équipes et CODIR
- Formations
- Ateliers
- Conférences théâtrales ou classiques

## Mes formations en lien avec l'accompagnement

- Coach certifié Coach & Team (23 jours, Holonomie, 2012)
- Analyse transactionnelle (AT202, 18 jours, Daniel Chernet, 2013-2014)
- Certifié à l'outil DISC (4 jours, 2015)
- Certifié aux outils de transformation culturelle CTT (3 jours, Barrett Value Center, 2013)
- Formation Clown-CNV Cessez d'être gentil, jouez vrai (5 jours, Pascale Faivre, Claude Broche, 2014)
- Formé à l'approche Clown-Gestalt (Manuel Fréchin, 15 jours, 2017)
- Certifié à l'intelligence émotionnelle (2 jours, Erudia, 2019)

Supervisé par Jean Claude Fontaine (individuel, depuis 2011) et Daniel Chernet (collectif, depuis 2016)

# CV Christophe Morin



Christophe Morin, 46 ans - Marié, 3 enfants

Résident à Redon (35) - 06 42 60 21 51 - [cmorin.pro@orange.fr](mailto:cmorin.pro@orange.fr)

Je parle couramment anglais, espagnol et slovaque, je comprends le polonais et le catalan

## Formations

1995 – Diplôme d'ingénieur en informatique industrielle (ENI Brest)

1996 – DESS en Communication internationale (USTL Lille)

2011-2012 – Formation de coach certifié 18 mois par Coach & Team (Holonomie, Nantes)

2013 – Certifié consultant CTT (Outils de transformation culturelle de Richard Barrett)

2013 – Formation à l'Élément humain (du psychologue Will Schutz) par Sandra SADAT

2013-2014 - Formation de 2 ans à l'analyse transactionnelle (AT 202) par Daniel CHERNET

2015 – Formation à la Process Com par Elsensia (Isabelle Moreau)

2015 – Certifié à l'outil DISC (préférences comportementales) par TTI Success Insights

2017 – Formé à l'approche Clown-Gestalt par Manuel Fréchin

2019 – Certifié à l'intelligence émotionnelle par Erudia

## Expériences professionnelles

### *Depuis 2014 – Drôle de Je (Rennes – Nantes)*

Accompagnement individuel (posture managériale, réorientation, remotivation)

Accompagnement d'équipes (team-coaching, gestion de conflits, vision & raison d'être, cohésion interservices)

Formations professionnelles au management et à la communication interpersonnelle

Ateliers & conférences par le clown, le théâtre et le conte

*Principaux clients directs : Crédit Mutuel Arkea, Infotel, Air France Industrie, Toyota, GEMO, Nantes Métropole, URSSAF, RSI, Redon agglomération, Pôle Pharma, Elenjy, I-BP, Harmonie mutuelle, ESSEC, Digitaleo, Espacil, Dynalec, La Mie Câline, Ouest-France, Digital Airways, Chronoflex-Innov-On, Imatech, Cooper Standard, EMN Normandie, Ecole Centrale de Nantes,*

### *Depuis 2008 – Quatenaire, conseil en management à l'international (prestataire externe)*

Création/animation d'un réseau européen de sociétés de conseil ([www.spi-network.com](http://www.spi-network.com)) de 2008 à 2018

Pilotage de projets internationaux de conduite de changement et d'amélioration continue de 2008 à 2018

Formations professionnelles en communication et management & coaching depuis 2014

*Principaux projets : Pôle Emploi, Crédit Agricole Maine Anjou, Laiterie Saint-Père, Cristal Union, Délifrance, Bongrain, Pernod Ricard, Böhler, Cristal Union, Terres Univia, Ranou, Délifrance, Juvasanté, Cloche d'Or, Sicavyl, Poclair, Brient, Groupama*

### *2002-2012 – Intermédiaire culturel (Freelance en Espagne puis en France à partir de 2008)*

Conseil en partenariats, notamment Europe de l'est / Espagne

Interprète en réunions, séminaires, conf call

Traductions de documents commerciaux et techniques

*Clients : Leroy Merlin, Unocentidos, SDI, CPSI, Valgess, Deca Servicios, Quatenaire, FBE, LeanQTeam, U-Quadrat*

*Traductions : UE, ONU, Apple, Alcatel, SEAT, Jaguar Land Rover, Gas Natural, Iberdrola...*

### *2002-2008 – Catarastrof teatro (Valencia, Espagne)*

Création et direction de Catarastrof teatro, compagnie & salle de théâtre, clown et musique

Acteur-clown, metteur en scène et formateur de théâtre-clown

*Clients : Institut Français, Alliances françaises, Conseil Régional de Valencia*

### *1996-2000 – Tibco, SSII télécom/réseau (Slovaquie, Pologne, Espagne)*

Création et responsable de la filiale en Slovaquie (Tibco Slovensko, 1996-97)

Directeur général de la filiale en Pologne (2iT Polska, 1998-99).

Création et direction de la filiale en Espagne (Tibco España, 1999-2000).

*Clients : France Télécom, Deutsche Telekom, Telefonica, Alcatel, Nortel, Ericsson, Siemens*



# Ma démarche RSE



En tant qu'indépendant je suis engagé dans la responsabilité sociétale de nos activités de plusieurs manières :

## Mon cœur de métier et ma raison d'être

C'est mon cœur de métier et la raison d'être de mon activité : tous mes accompagnements ont vocation à développer la performance sociale et économique des organisations, au service du bien commun, comme indiqué sur mon site Web ([www.drole-de-je.com](http://www.drole-de-je.com)).

Je travaille sur le bien-être des collaborateurs, je participe au développement d'un management respectueux des femmes, des hommes et de l'environnement, et j'accompagne les entreprises sur un meilleur alignement entre leurs valeurs, leur raison d'être et les aspirations de leurs salariés.

J'utilise notamment les outils de Richard Barrett dont j'ai traduit le livre *L'organisation inspirée par les valeurs*. Son modèle propose aux entreprises et aux individus d'être meilleurs *pour* le monde en développant leur créativité et leur singularité au service d'une raison d'être qui fait sens et alignée.

Avec ma partenaire Corinne Landais/Idéeïne, nous finalisons actuellement une plateforme de partage de modèles, d'outils et d'expériences en open source pour contribuer au développement des organisations et de leurs collaborateurs (téléchargements gratuits d'outils, de kits d'animation, forums d'échange). La plateforme sera en ligne en décembre 2019, nous voulons ainsi contribuer au partage des bonnes pratiques au service du mieux travailler ensemble.

Par ailleurs, nous intervenons régulièrement bénévolement dans des événements prônant le développement de démarches en lien avec la RSE (360 possibles, Fabrique du changement, Ateliers et conférences gratuits sur Rennes et Nantes, etc.).

## Au service de mon territoire

Je privilégie aujourd'hui des accompagnements sur mon territoire, à savoir le 35 et les régions Bretagne-Pays de Loire et sur des missions qui ont du sens et me semblent cohérentes avec mes valeurs et celles de l'entreprise qui me sollicite. Et j'essaie d'être vigilant sur mon empreinte carbone en privilégiant le train dès que faire se peut.

Par ailleurs, je contribue au développement économique et social de mon territoire du Pays de Redon de plusieurs manières :

- J'accompagne bénévolement des jeunes avec la mission locale
- Je participe bénévolement au Conseil de surveillance et à la cohérence des actions de la société de réinsertion Décl'ic/Clic n' Pucés (<https://www.ouest-france.fr/societe/assises-de-la-citoyennete/clic-n-puces-une-entreprise-au-service-de-l-humain-et-du-territoire-5484582>)
- Je propose des accompagnements à des tarifs Partenaire pour des associations et des jeunes créateurs de projet via le dispositif Ecl'Ose de Redon Attractivité <https://www.redon-attractivite.bzh/eclose> (actuellement j'accompagne l'association Connexion paysanne qui propose des paniers en circuit-court avec des produits de paysans du territoire et des conférences-ateliers ainsi qu'un lieu de rencontre sur le monde paysan).
- Je relance un projet avec des écoles pour partager mes expériences, animer des ateliers et accompagner les enseignants à promouvoir des nouvelles pratiques plus collaboratives.