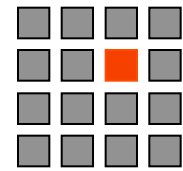


Les témoignages



Le coaching est souvent considéré comme le dernier outrage avant le licenciement. Cette situation arrive parfois. Nous appelons cette intervention la position de **MNS (Maître Nageur Sauveteur)**. Il faut faire un diagnostic rapide, repositionner le manager dans son organisation et l'entraîner sur des modèles modernes de leadership.

Prof. chef de service, hôpital universitaire

"Il était difficile pour moi de sortir d'un cercle d'attaques et de défenses. J'ai dû changer rapidement de perspective et de cap. Je tournai autour du relationnel, mon problème étant devant des situations émotionnelles, non préparées et non maîtrisées".

Dans d'autres cas, il s'agit de **propulser** le manager vers des fonctions supérieures et lui faire gagner deux à trois ans.

Directeur d'usine

"Je ne pensais pas que la place de mon patron était aussi difficile. Trois mois après son départ, je commence à comprendre ce qu'il voulait me dire".



Bernard Radon Lausanne (Suisse)
bernard.radon@coachingsystems.ch

Tout à une fin, s'il s'est mal positionné après 50 ans, il faut se résoudre à prendre du recul, à se **stabiliser** pour éviter de tomber comme un fer à repasser. Nous jouons le rôle de stabilisateur pour que le manager puisse glisser avec élégance vers une fin de carrière honorable.

Directeur RH

"J'ai navigué trop longtemps dans une structure complexe dans laquelle je me suis emmuré. Je m'aperçois maintenant que je n'ai pas un discours performant car basé uniquement sur l'action et non la stratégie".