



MAISON DES SOFT SKILLS

Création de compétences essentielles



Conseil, Coaching, Formation

MAISON DES SOFT SKILLS
Bordeaux, Paris, Marseille
gihane@maisondessoftskills.fr



PRÉSENTATION

01

PRÉSENTATION DE MAISON DES SOFT SKILLS

Intention, convictions et Pédagogie

02

LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENTS

Conseil, coaching et formation

03

RESSOURCES & RÉFÉRENCES

Références, CV et certifications

04

ANNEXES

Exemple d'accompagnement

“L'investissement le plus rentable au monde est d'investir sur soi-même “ A. MASLOW





01. DÉCOUVRIR MAISON DES SOFT SKILLS

Développer le potentiel des organisations en misant sur les soft skills



Gihane TAMI
Consultante, Coach,
Formatrice



Juriste de formation, j'ai passé les 15 dernières années dans le conseil aux entreprises en organisation, management et conduite du changement.

Constamment en évolution, je me suis formée au coaching en 2019, pour mieux accompagner le développement des cultures d'entreprise.

J'ai créé Maison des Soft Skills pour **booster la performance des entreprises** en misant sur les compétences essentielles.

↯ SOFT SKILLS = PERFORMANCE

A travers mes différentes expériences, j'ai pu constater que, dans une entreprise, l'inducteur de performance le plus efficace est la **FLUIDITE**. La fluidité relationnelle et organisationnelle.

la fluidité, ce n'est pas l'absence de problèmes, ou de difficultés; mais la capacité partagée et entretenue, de faire face à ces dernières.

Ces capacités sont développées à travers la collaboration, l'amélioration continue, la gestion des émotions, la qualité du relationnel, la créativité, la gestion des conflits, l'autorégulation, le leadership...

En bref : les SOFT SKILLS !!





01. DÉCOUVRIR MAISON DES SOFT SKILLS

Une pédagogie pensée pour maximiser autonomie et performance des individus et des collectifs

CONSCIENCE



C'est le temps de l'observation.
Observer, capter et collecter tout ce qui permettra de qualifier problématiques, enjeux et vision.

L'OBJECTIF EST DE CRÉER DE LA LUCIDITÉ !!



CONNAISSANCE



C'est le temps de la construction des savoirs individuels et collectifs au service de la performance collective.

L'OBJECTIF EST DE CRÉER DE LA COMPÉTENCE !!



CAPACITÉ



C'est le temps de l'autorégulation, supervisée et accompagnée pour ancrer les compétences durablement.

L'OBJECTIF EST DE CRÉER DE L'AUTONOMIE !!



MODALITÉS

Coaching individuel, Coaching collectif, Coaching managérial, Formations, Classes virtuelles, Masterclass, Ateliers, Séminaires, Conférences ...

🔑 02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Les modalités diverses pour accompagner vos enjeux et ambitions de manière efficiente et adaptée.



**À chaque enjeu,
sa modalité
adaptée.**

**Ces
accompagnements
sont modulables et
cumulables pour un
maximum de valeur
délivrée.**



CONSEIL



COACHING



FORMATION

**Modalités
complémentaires,
à définir en fonction
de la culture de l'entreprise et des enjeux**



SEMINAIRE



MASTERCLASS



CONFÉRENCE



02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Le conseil : un accompagnement aux niveaux stratégiques pour un déploiement cohérent



LE CONSEIL :

Accompagner les organisations à s'adapter, innover et prospérer dans un paysage en constante évolution

- **COMPRENDRE :**

L'accompagnement en conseil commence toujours par une phase de compréhension

- Dresser un état des lieux en immersion avec les parties prenantes
- Dresser le constat et le challenger
- Construire la vision de l'organisation
- Aligner vision - stratégie - objectifs

- **AMÉLIORER :**

La phase de mise en œuvre des actions de transformation

- Déployer les actions de manière stratégique en tenant compte des spécificités de l'organisation
- Mise en cohérence des actions avec la vision
- Nourri la culture managériale de l'organisation

- **ANCERER :**

La phase de consolidation des actions à tous les niveaux

- Mesurer les avancées
- Ajuster les actions et la stratégie
- Pérenniser une culture de l'amélioration continue



02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Le coaching individuel : l'accompagnement individuel le plus adapté dans un contexte de transformation



LE COACHING :

Accompagnement sur mesure alliant pragmatisme, développement personnel et résultats opérationnels

- **Coaching individuel**

Série de 6 à 8 séances, présentiel et distanciel, étalées sur 3 à 5 mois, sur la base d'objectifs prédéterminés avec le coaché et son prescripteur.

- **Coaching collectif**

Série d'ateliers thématiques pour un collectif dont les objectifs sont partagés au préalable, dans un contexte de transformation et d'évolution.

- **Coaching transverse**

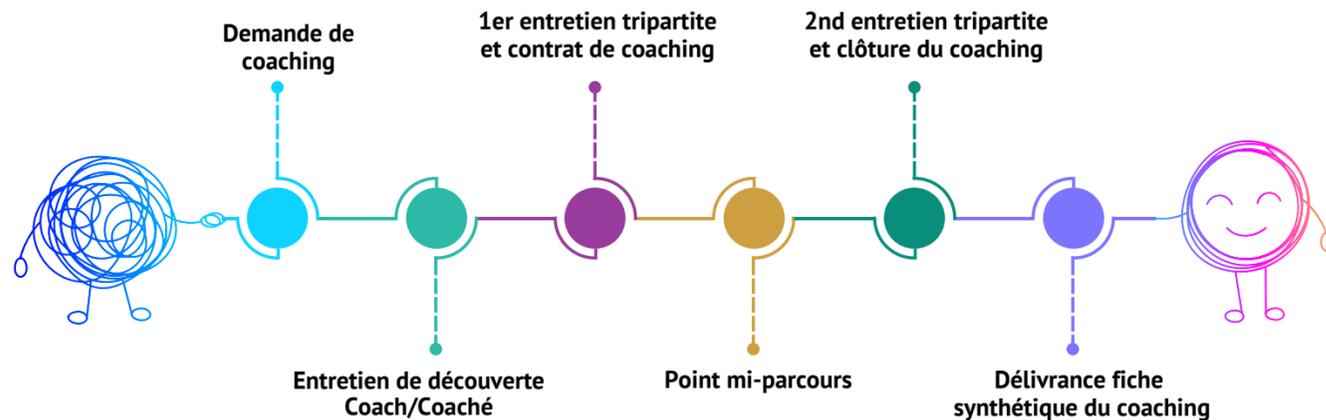
Coachings croisés entre une équipe et son manager; Le manager bénéficie d'un coaching individuel dont les thématiques sont mises en pratique, à travers un coaching simultané de l'équipe.



02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Le coaching individuel : l'accompagnement individuel le plus adapté dans un contexte de transformation

Le processus de coaching :



Un premier entretien dit de découverte de 45min sera programmé (à distance) avec le coaché pour découvrir les besoins et circonscrire l'accompagnement.

Par la suite, le 1er entretien tripartite (en présentiel/1h30) sera réalisé avec le prescripteur (N+1), le coaché et le coach. Cet entretien sera consolidé par un contrat de coaching qui recensera les objectifs, durée, critères de réussite et modalités du coaching.

Une fois l'intégralité des sessions réalisées, le Coach organisera la tripartite de clôture (en présentiel/1h30), y présentera les résultats de l'autoévaluation, et délivrera son compte rendu sous forme de fiche synthétique.

Ce sera également l'occasion de valider les plans d'actions post coaching.

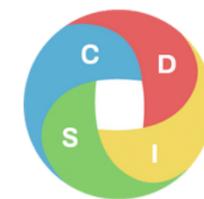
L'évaluation sur mesure :

Dans une dynamique de transformation, l'évaluation est obligatoire et fera l'objet d'un partage en tripartite de clôture.

Celle-ci sera basée sur les objectifs du coaching :

- **auto-évaluation** : le coaché s'évalue sur la base d'outils concrets : baromètre national, échelle et tests,
- et/ou
- **évaluation collective** : le coaché est notamment évalué par collecte de feedbacks.

Le coaché sera également évalué par le coach dans sa capacité à identifier et déployer un plan d'actions pour l'après coaching.



Chaque coaching démarre par la réalisation d'un profil comportemental type DISC dans sa version leadership ou communication en fonction des enjeux du coaching.



02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Le coaching collectif, un accompagnement sur mesure taillé pour l'équipe et son management sur la base d'objectifs prédéfinis

Le Coaching collectif est une modalité hybride entre conseil et coaching, et à plusieurs dimensions organisationnelles et relationnelles.

Cette approche permet de :

- Développer les ressources et la **performance** d'une équipe
- Développer la cohésion d'équipe, la **coopération**, la **solidarité** d'une équipe
- Accompagner les réorganisations
- Améliorer l'organisation au sein d'une équipe
- Améliorer la **communication** au sein d'une équipe
- Apaiser les éventuelles tensions au sein d'une équipe

L'accompagnement collectif peut intégrer un coaching individuel si nécessaire (coaching transverse).

A noter : Les thématiques et l'approche associée seront déterminées lors des réunions préparatives.

L'ENTRETIEN DE CADRAGE DU COACHING COLLECTIF AURA POUR OBJECTIFS DE :

- Définir la ou les problématique(s) du collectif
- Circonscrire le champ et périmètre du coaching
- Définir les modalités d'accompagnements et la temporalité (plusieurs propositions peuvent être faites à ce niveau là, l'approche la plus appropriée sera retenue)
- Définir le ou les livrable(s) du coaching (ex : road map, CR, RACI, Tableau de bord ...)

A noter :

- Pour chaque coaching collectif, le temps de préparation et de restitution des ateliers sont à prévoir
- Les ateliers pourront également s'enchaîner sur plusieurs jours, sous un format séminaire par exemple.

L'objectif est de faire preuve d'agilité, de flexibilité tout en exerçant le devoir de conseil.



02. LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

La formation, le mode le plus efficace pour toucher l'ensemble et la culture de l'entreprise



FORMATION SOFT SKILLS

Une approche centrée sur le partage d'expériences, qui tient compte de la culture et des usages de service.
Un rapport pratique/théorie équilibré, et des ressources complémentaires mises à disposition (livres, podcast, vidéos, infographie...)

Public :

- Managers, collaborateurs, Direction
- Groupe de 6 à 8 personnes

Durée :

- 1 à 3 jours selon les thématiques
- Présentiel uniquement

Evaluation :

- Autoévaluation avant et après les sessions
- Plan d'action personnalisé post-formation

MODULES DISPONIBLES SUR ÉTAGÈRES :

1. Performance relationnelle :

- Développer une communication efficace
- Pratiquer la communication non violente
- Pratiquer le feedback
- Gestion des conflits avec la communication non violente
- Développer son écoute active

2. Performance personnelle :

- Mieux se connaître pour mieux être avec les autres
- Développer confiance et assertivité
- Développer son leadership
- Développer sa posture managériale
- Gestion du stress et des émotions

3. Performance collective :

- Gestion du temps et des priorités
- Organisation et management visuel
- Pilotage de la performance
- Amélioration continue et intelligence collective
- Améliorer la prise de décision
- Gestion de crise et soft skills



Maison des soft skills :

- **Numéro Déclaration Activité** : 75331622833
- **Spécialité** : Développement des capacités comportementales et relationnelles/Développement des capacités individuelles d'organisation
- **Déclaration** : le 12/06/2024, en région Nouvelle-Aquitaine

🔑 03. RESSOURCES & RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES CLIENTS



🗝️ 03. RESSOURCES & RÉFÉRENCES



Gihane TAMI

Consultante, Coach, Formatrice
Fondatrice de Maison des soft skills



*“Développer le potentiel des organisations
en misant sur les soft skills”*

Formations

- Diplôme en Droit - Paris II Panthéon Assas, Droit privé général 2008
- Diplôme Master 2 en Droit - Aix Marseille III, Droit privée et public de la santé 2009
- Certification Métier de Coach IFG Executive, 2019 - 2023
- Certification Méthode d'analyse comportementale DISC - 24x7 Assessment, 2020

Expériences

Coaching :

- ECOCEM : Coaching de CODIR, Coaching de Direction
- UNION DES BANQUES ARABES ET FRANCAISES : coaching d'équipe (fluidité relationnelle et communication)
- DOMNIS : coaching managérial
- LES FURETS : coaching individuel aux fondamentaux du management
- BANQUE DE FRANCE : coaching collectif à la communication non violente
- BANQUE DE FRANCE : Coaching cellule interne (projet et organisation)

Conseil :

- ECOCEM : Diagnostic de maturité managériale (Core Team)
- SNCF Gare & Connexion : Accompagnement de la DRH et de son CODIR dans l'amélioration de l'expérience collaborateur dans un contexte de transformation
- SNCF FRET : Accompagnement de la DRH dans la définition de nouveaux parcours managériaux dans un contexte de transformation
- CHU ROUEN : Accompagnement à la transformation du métier de secrétariats médicaux
- CH QUIMPER : Accompagnement à la transformation des Urgences
- CHD VENDEE : Accompagnement managérial des équipes RH dans le déploiement de mesures RH
- CH AIX EN PROVENCE: Mission de diagnostic du schéma organisationnel du service Maternité
- CHU ROUEN : Accompagnement à la conception de l'Hôpital de jour de Pneumologie par l'expérience patient
- EPS VILLE EVRARD : Séminaire "transformons notre organisation", réalisation d'une "learning expedition" virtuelle

Formation :

- INTERMUTUELLES ASSISTANCE : Conception et animation parcours managériaux (connaissance de soi, efficacité opérationnelle, conduite du changement, communication, feedback)
- BANQUE DE FRANCE : sujets soft skills pour managers et collaborateurs
- DEVOTEAM : Conception de parcours et animation de formation managers
- RATP : Formation managériale au management hybride



04. ANNEXES

Exemple de déroulé de coaching individuel par thématique

Prise de fonction



6 séances d'1h30 + 1 Profil type **DISC** :

1. Découverte du profil personnel
2. Identification des zones de confort et des zones d'efforts
3. Appréhension des objectifs et fiche de poste
4. Définir son style de communication
5. *Thème sur-mesure*
6. *Thème sur-mesure*



+ Evaluation 360 avant/après le coaching

Posture & leadership



8 séances d'1h30 + 1 Profil version leadership type **DISC** :

1. Découverte du profil personnel
2. Identification du style de leadership
3. Appréhension des différents types de management et stratégies associées
4. Les clés pour installer un cadre positif et stimulant
5. Organisation, rituels et comitologie
6. Les outils de la communication efficace
7. *Thème sur-mesure*
8. *Thème sur-mesure*



+ Autoévaluation avant/après le coaching



04. ANNEXES

Exemple de déroulé de coaching individuel par thématique

Prévention risque & santé



6 séances d'1h30 + 1 Profil 5Drivers* d'Eric Berne :

1. Découverte des 5 drivers (ce qui nous pousse à toujours en faire trop)
2. Approche relationnelle des Drivers et assertivité
3. Approche organisationnelle des Drivers
4. Gestion du temps et énergie
5. Construire la routine qui fonctionne
6. *Thème sur-mesure*

+ Autoévaluation avant/après le coaching

Efficacité relationnelle



8 séances d'1h30 + 1 Profil type DISC :

1. Découverte du profil personnel
2. Découverte du profil personnel et les interactions avec les autres
3. Pratiquer écoute et empathie
4. Développer l'art du questionnement avec la boussole du langage
5. Les réflexes pour aborder une discussion difficile
6. Optimiser sa communication
7. *Thème sur-mesure*
8. *Thème sur-mesure*

+ Autoévaluation avant/après le coaching



04. ANNEXES

Exemple de déroulé de coaching individuel par thématique

Compétences personnelles



6 séances d'1h30 + 1 Profil type **DISC** :

1. Découverte du profil
2. Les outils de la conscience de soi
3. Utiliser le levier des émotions dans le cadre professionnel
4. Trouver ses forces et développer l'estime de soi
5. Savoir se pitcher et affirmation de soi
6. *Thème sur mesure*



+ Autoévaluation avant/après le coaching

Gestion du changement



6 séances d'1h30 + 1 Profil version leadership type **DISC** :

1. Découverte du profil personnel sur l'axe projet et changement
2. Neuroleadership : le cerveau face au changement
3. Développer une vue systémique pour mieux appréhender le changement
4. Développer une vision et une stratégie
5. *Thème sur-mesure*
6. *Thème sur-mesure*



+ Autoévaluation avant/après le coaching



04. ANNEXES

Exemple de coaching collectif pour une équipe et son manager qui constate des dysfonctionnements dans l'organisation du travail, à cause d'un manque évident de fluidité dans les échanges et relations au sein de l'équipe

PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT

Notre protocole va reposer sur une approche tri-dimensionnelle :

- **Accompagner le manager** : poser les problématiques, identifier les causes et conséquences, définir la stratégie des alliés, identifier les responsabilités et les solutions, construire la vision.
- **Accompagner l'agent** : collecter les perceptions, insuffler une nouvelle clé de lecture des relations.
- **Accompagner l'équipe** : partager le profil équipe, construction de la matrice SWOT de l'équipe, travailler le plan d'actions et infuser les clés relationnelles essentielles.



- 1 réunion de cadrage avec le manager - à distance
- 1 séquence de communication informative (modalités, objectifs, logistique...)
- 1 séquence d'entretiens individuels 1h30 par participant - à distance : découverte du profil comportemental
- 1 séquence en collectif : l'atelier **Relations et Cohésion** 3h30 en présentiel
- 1 réunion de débrief avec le manager (distance)
- 1 séquence en collectif : l'atelier **Risques & Opportunités** 3h30 en présentiel
- 1 réunion de débrief avec le manager (distance)
- 2 séquences en collectif : ateliers **Actions & Performance** 2x 3h30 en présentiel
- 1 réunion de débrief avec le manager (distance)
- 1 séquence de collecte de feedbacks

Approche DISC



🔑 04. ANNEXES

Exemple d'accompagnement du développement de la maturité des équipes avec le diagnostic de Maturité Organisationnelle et Relationnelle de la l'Equipe [MORE]

[MORE] est une évaluation croisée **3en1** de la maturité de l'équipe et de son manager sur les plans **organisationnels** et **relationnels** :

- **Une évaluation croisée** : le management évalue l'équipe + l'équipe évalue le management,
- **une auto-évaluation** : le management s'évalue + l'équipe s'évalue,
- **Une double dimension** : l'état actuel (où nous sommes) + l'état cible (où nous voulons être)

Ce diagnostic de maturité a pour avantages de produire :

- de la **cohésion**, car nous privilégions la modalité coaching collectif en présentiel,
- de l'**alignement** immédiat car la réalisation du questionnaire entraîne des débats ainsi que sa restitution,
- de la **mise en action** avec une priorisation instantanée des axes à travailler.

10 Soft skills – Hester 10

Efficacité	Communication
	Collaboration
Gestion humaine	Influence
	Gestion d'équipe
	Transmission
Pensée critique	Pensée logique
	Anticipation
Amélioration continue	Approche systémique
	Processus créatif
	Développement de soi

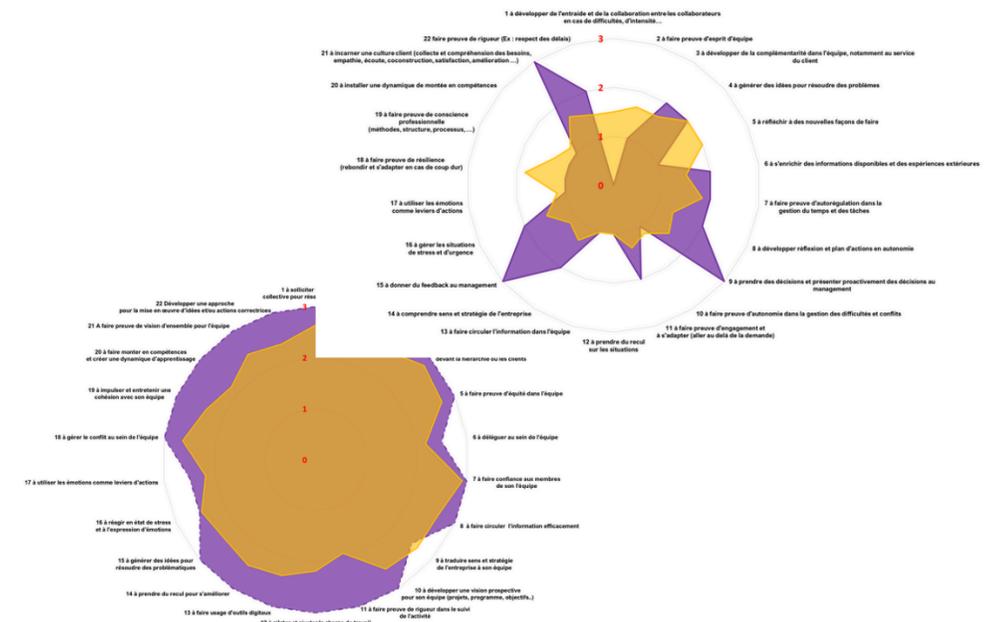
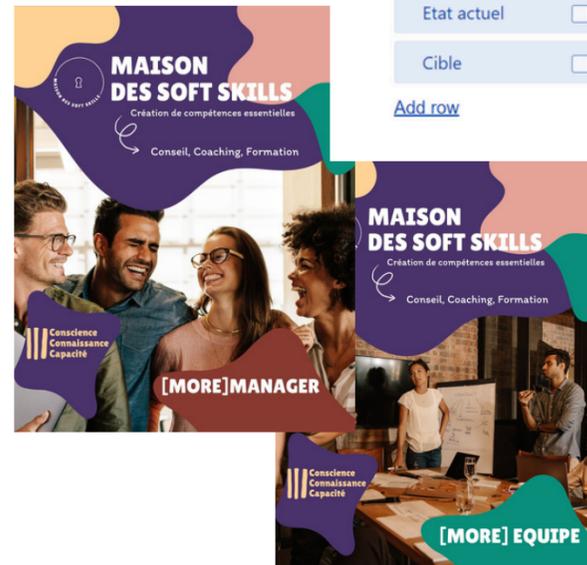
2 → [Efficacité sociale - Collaboration]

Q° 1/ Comment évaluez-vous la capacité du management à : à solliciter l'intelligence collective pour résoudre les problèmes *

Niv 0 : Face à un problème, la solution est recherchée par le manager seul
Niv 3: Face à un problème, le manager a une approche structurée et organise des ateliers résolution de problème (ex : 5 pourquoi, Ishikawa, ...)

Les questionnaires en ligne

	0.déficit	1.Basique	2.Intermédiaire	3. Avancé
Etat actuel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





04. ANNEXES

Exemple de formation à la gestion de crise pour un public managérial et sa direction

DUO D'ANIMATION



Gihane 
Consultante, Coach,
Formatrice



Laurent 
Ex négociateur RAID,
BRI, Directeur Sécurité

**“ ÉSPÉRER
N'EST PAS
UNE STRATÉGIE ”**

GESTION DE CRISE & SOFT SKILLS

Thématiques abordées lors de la session :

- Leadership,
- Ecoute active, questionnement, négociation,
- Efficacité relationnelle,
- Position méta (se voir au dessus de la situation),
- Prise de décision en situation à forts enjeux,
- Développer les réflexes d'amélioration continue,
- Capitaliser sur l'outil du **DISC** pour gérer les personnalités,
- Régulation émotionnelle et jeux psychologiques.

OBJECTIFS ET BÉNÉFICES ATTENDUS :

- **Développer** les réflexes organisationnels et relationnels du management de crise,
 - **S'exercer** en situation de crise encadré par un expert,
 - **Elever** le collectif à un niveau stratégique,
 - **Professionaliser** la prise de décision en environnement contraint
-
- **+ un scénario d'exercice conçu sur-mesure pour s'entraîner sur des cas réels et concrets et 2 temps de simulation**

MAISON DES SOFT SKILLS

Création de compétences essentielles



GIHANE TAMI

FONDATRICE

Consultante,
Executive Coach
et Formatrice



gihane@maisondessoftskills.fr



06 50 80 65 60



Paris – Bordeaux – Marseille



[Site internet](#)