



Isabelle Jahn - 45 ans

spécialiste du coaching relationnel:
changement de cap professionnel exigeant une forte implication relationnelle ; communication & changement, gestion de crise & conflits ;
développement ou renforcement de la construction identitaire de la personne ou de l'équipe pour améliorer les relations ; image de soi et relation à l'autre

Mob. : 06 29 99 90 10

COMPETENCES

Contexte	Missions réalisées	Compétences utilisées	Objectifs
Travail sur le renforcement des atouts relationnels des dirigeants : <ul style="list-style-type: none">- renforcement de l'empathie- travail sur l'intelligence relationnelle- travail sur les émotions et de l'image de soi ...	<ul style="list-style-type: none">- préparation de cadres à hauts potentiels à la prise de responsabilités- Accompagnement de dirigeants en situation de projets délicats ou critiques- Travail sur les systèmes de défense relationnels qui entravent la progression d'un dirigeant	- travail en face à face sur 12 à 20 heures, en utilisant des techniques comme : la restitution, la projection/visualisation, le ressenti et le travail sur l'émotion, le langage du corps, la voix et la respiration, les différents niveaux de communication....	Ce coaching est le plus complet et le mieux à même d'aider un cadre à haute responsabilité à agir en intelligence de situation et moins en réaction. C'est un travail sur la gestion des peurs et des émotions, une mise en perspective des ambitions et des motivations à assumer des responsabilités à haut niveau. Le dirigeant en sort plus confiant, plus autonome dans ses décisions et plus à même de prendre en compte les signaux non verbaux de son entourage professionnel.
Coaching de dirigeants en situation de risque ou de crise	- interventions auprès de dirigeants en situations de crise personnelle, de crise de marché ou de crise sociale.	- Intervention mixte : accompagnement individuel et renforcement des compétences du dirigeant sur le plan communication et managérial – 4 à 8 heures.	Ce coaching est ponctuel et rapide. Il peut déboucher sur un accompagnement de plus longue durée, mais il vise essentiellement à accompagner un dirigeant dans une situation ponctuelle, en limitant les effets négatifs d'une crise ou d'une situation critique.
Prise de poste ou évolution d'une fonction	- accompagnement d'un dirigeant ou d'un cadre dans ses nouvelles fonctions.	- travail en face à face sur 20 heures environ, en utilisant des techniques comme : la restitution, la projection/visualisation, le renforcement de la sécurité intérieure, les différents niveaux de communication....	Ce coaching est particulièrement efficace pour accompagner des prises de poste mettant le dirigeant ou le cadre en situation de forte compétition.

Emulation du leadership et intelligence relationnelle	- accompagnement d'un dirigeant ou d'un cadre sur son mode de management au travers notamment de sa relation à l'autre	Accompagnement individuel	Ddévelopper une intelligence relationnelle (l'art de construire des relations utiles), qui comprend en particulier l'intelligence verbale (pour communiquer), l'intelligence intra-personnelle (capacité à analyser ses propres réactions) et l'intelligence inter-personnelle (capacité à comprendre l'autre et ses réactions, émotions, etc.)
Gestion de conflits	- accompagnement de personnes en situation de conflit, créant des situations contre productives.	Accompagnement individuel de courte durée auprès des concernés (4 heures chacun environ).	Résolution de problèmes par le partage de vision entre deux personnes fonctionnant sur des malentendus. /...

FORMATIONS

1. Initiales

Année	Diplôme obtenu
2006	Master de coaching – HEC-CRC
2002	Coaching et Team Building – Transformance
2002	Schutz (la gestion des peurs, du soi et de ses desires)– Pase 1 – Arpilago
1992	Illeme Cycle de Marketing- Option Secteur du Luxe –HEC
1989	Maîtrise de Lettres Modernes et Techniques de l'Information – Paris Sorbonne IV

2. Complémentaires préparant notamment au coaching

Année	Formation
2009	Introduction à la psychologie des profondeurs et études des personnalités et de la dynamique des fonctions (Carl Yung)
1989-2001	Morphopsychologie et approche du MBTI

3. Travaux de recherches, de réflexions, d'écritures :

Domaine de recherche	Durée
Le coaching interculturel : réflexions et approches sur l'art de gérer les différences au sein d'une organisation ou d'une équipe.	1 an
Travaux de recherche et de groupe dans le cadre des études avec l'EFM – travail de recherche sur la confiance en soi.	2 ans

IDENTITE DE COACH :

1. Les problématiques que je traite avec prédilection

Les problématiques relationnelles et d'évolution (changement, accession à de nouvelles responsabilités, mobilisation d'équipe...) pour acquérir plus d'assurance ou de souplesse dans les postures managériales.

2. Les populations auprès desquelles je me sens particulièrement efficace

Les dirigeants, les entrepreneurs, les cadres en situation d'évolution de responsabilités et confrontés à leur propre image et leur sécurité intérieure, les débutants ou les personnes amenées à découvrir une partie d'elle, qu'elles ne connaissent pas et qui leur fait défaut en situation professionnelle.

3. Mon type d'intervention / mes outils

Je travaille essentiellement en face à face, sur l'écoute, la restitution, la projection, les métaphores et avec quelques exercices ou quelques apports en management ou en communication. L'approche est à la fois verbale et non verbale. Je me base sur des outils de diagnostique comme L'Analyse Transactionnelle, les théories de Schutz, l'approche Yungienne, la morphopsychologie et un entraînement permanent de l'intuition.

4. Ma conception du coaching

Le coaching est pour moi un moyen d'aider un professionnel ou une personne, en pleine possession de ses moyens, à affronter une situation professionnelle et personnelle délicate, exigeante ou très mobilisatrice. Mon observation est que ces périodes amènent très souvent les personnes à se bloquer ou à douter de leur potentiel, alors même qu'elles désirent mobiliser toute leur énergie. Mon rôle en tant qu'accompagnateur est alors d'aider la personne à établir un nouvel axe de fonctionnement entre confiance en soi et capacités à assumer ses choix et ses responsabilités, tout en restant réaliste et ancrée dans la réalité.

5. Mes valeurs

La liberté - le travail - la créativité - le sens de l'engagement - le non jugement (être le moins possible prisonnier du cadre que l'on se crée souvent soi-même, oser franchir d'autres portes, sonder les possibles...).