

VALUE

yourself & connect

Rapport de transformation

Directeur général

Octobre 2025 – Août 2026

LE POINT DE DÉPART

Situation *initiale*

Quand mon client démarre le coaching, il vit une transition à forte charge identitaire : il sort d'un poste de direction où il s'est beaucoup investi, et se retrouve à devoir se repositionner sur le marché sans perdre sa singularité. Le profil est déjà très marqué : un bâtisseur qui aime "élever les standards", piloter avec des indicateurs et porter des projets de transformation, mais qui doit encore clarifier sa cible, son récit et ses critères de décision pour éviter les choix par défaut.

Son point fort est clair : une capacité à orchestrer la montée en gamme, combiner excellence opérationnelle + vision business, et activer un rayonnement local/digital.

*Son risque au départ : se laisser happer par
des opportunités qui séduisent sur le papier,
mais dont la culture, le cadre et le niveau
d'exigence ne sont pas alignés.*

LE POINT DE BASCULE

Déclencheur *du coaching*

**Le coaching démarre pour structurer une transition :
consolider un objectif de direction générale, clarifier "l'hôtel
idéal", et construire un discours crédible et différenciant.**

Derrière les sujets visibles (CV, pitch, entretiens, LinkedIn, réseau), le besoin profond est : reprendre la main, choisir le bon environnement, et faire de son parcours une proposition claire (pas seulement une suite de postes).

Les étapes *du coaching*

Le parcours est d'abord un acte 1 de développement de carrière (pitch, preuves, réseau, arbitrages, passation) et l'acte 2 se poursuit en développement de leadership en poste (posture DG multi-sites, RH, pilotage, commercial).

1 .

Introspection et préparation pour la transition professionnelle

Le coaching commence par stabiliser le socle : forces, moteurs, valeurs, et critères de poste. Mon client pose une ambition claire (DG dans une maison d'exception), et identifie déjà des axes de progression : formuler ses demandes, assumer une identité plus authentique, et ne pas se sur-rigidifier sous pression.

2 .

Préparation du pitch professionnel : storytelling et mise en valeur des compétences

Le travail bascule sur un enjeu clé : transformer un parcours riche en récit direction (pas seulement chronologie). On fait émerger une signature : rayonnement commercial (local + influence), innovation managériale, développement de l'actif (projets CAPEX / F&B). Le pitch devient une architecture : "ce que je pilote / ce que je structure / ce que je fais rayonner".

3 .

Recherche d'emploi dans l'hôtellerie de luxe

Le coaching transforme LinkedIn en levier stratégique (contenu ToFu/MoFu/BoFu), et surtout installe un principe : le réseau se construit par étapes, avec des connecteurs, des preuves et du suivi. Mon client commence à assumer un positionnement différenciant ("Directeur général de châteaux") et à travailler la méthode CAR pour rendre ses exemples irréfutables.

4 .

Préparation d'entretiens d'embauche

La séance structure l'argumentation : exemples d'ouverture/réouverture, conformité, fédération d'équipes, transformation d'irritants client. Le travail n'est plus "être bon en entretien" mais prouver la capacité de direction (process, structure, méthode) et sécuriser la candidature (mail, lettre, cohérence CV).

5 .

Point de bascule : évaluation d'une opportunité professionnelle et réorientation de carrière

Épisode révélateur : il identifie des red flags (culture, conditions, absence de vision, management micro-détaillé, manque de cadre). Le coaching consolide une compétence majeure : refuser proprement et cadrer un feedback (diagnostic 5 niveaux) tout en gardant la relation recruteur. C'est une étape de maturité : choisir son environnement plutôt que subir le marché.

6 .

Transition tenue : Entretenir son réseau

Dans une phase plus incertaine, mon client installe un pilier : un projet personnel (écriture) comme rituel et KPI, pour ne pas subir l'attente. Le coaching recadre le réseau : activer des connecteurs locaux, apporter de la valeur (interventions écoles), et ne pas tolérer les process flous ("le silence est une forme de réponse").

7 .

Transition de carrière et positionnement

La trajectoire se sophistique : émergence du rôle Operating Partner (entre conseil, mentorat et management de transition), et structuration d'une mécanique LinkedIn + suivi ("l'argent et les opportunités sont dans le suivi"). Mon client transforme la transition en stratégie : micro-entreprise, offre, rythme, réseau, et arbitrage entre direction et conseil.

8 .

Clôture du coaching "carrière"

Point d'atterrissage : il décroche une direction multi-sites et se fixe un cap à 4-5 ans (se prouver la hauteur, sortir de l'opérationnel, déléguer, transmettre une vision). La séance installe une méthode : points réguliers, axes de pilotage (commercial/gestion/RH/opérationnel), rituels d'agenda et objectifs santé/équilibre.

9 .

Acte 2, le coaching "leadership" : ses défis une fois en poste

Une fois en poste, le coaching devient très "DG terrain + RH" : guerres de territoire, risques juridiques, cadre managérial à réinstaller, et nécessité de documenter. Mon client apprend à tenir un rôle de capitaine : clarifier périmètres, instaurer des protocoles de communication et de décision, et sécuriser l'expérience client sans se laisser aspirer par les dynamiques toxiques.

10 .

Pilotage & structuration au quotidien

La séance consolide un directeur général plus stratégique : service de couverture réintégré au budget, leadership assumé, méthodes de travail à formaliser (transmissibles), équilibre de vie tenu (sport, délégation, temporisation). L'enjeu n'est plus de "tenir" mais de structurer pour durer.

11 .

Bilan de mi-saison et stratégies de relance

Le coaching aide à lire la saison avec lucidité : distinguer facteurs externes vs leviers internes, arbitrer prix/volume, activer influence, événements, partenariats, et préparer l'après-saison. Mon client avance vers une posture de DG qui pilote l'année (et pas seulement la semaine).

12 .

Gestion RH, dynamiques d'équipe et développement

Les tensions RH deviennent un sujet central : promotions, ego, jalousie, styles d'attachement, comportements déviants, recadrages et cohérence organisationnelle. Le coaching accompagne un Directeur qui apprend à tenir la structure (rôles, décision, cohérence salariale, médiations) sans perdre l'humain.

Prises de conscience & *résolutions*

*À la fin, plusieurs prises de conscience
structurantes émergent.*

1 .

La transition réussie vient de la clarté des critères :

Culture, cadre, vision, conditions, pas seulement titre et package.

2 .

Le récit fait partie de la performance :

Un DG doit savoir nommer sa signature (pilotage, rayonnement, management, actif) et la prouver par des exemples structurés.

3 .

Le réseau est un actif :

La croissance est dans le suivi, la valeur donnée et la régularité (LinkedIn + relationnel).

4 .

En poste, la solidité vient du cadre :

Protocoles, périmètres, décisions, documentation, sinon la culture toxique prend le dessus.

5 .

**La transformation est
aussi personnelle :**

Tenir l'équilibre (santé, identité
hors travail, temporalité) est une
compétence de direction.



LE POINT D'ARRIVÉE

Situation *finale*

Mon client termine ce parcours plus "DG" et plus "pilote" : il sait refuser, se positionner, structurer son récit, activer son réseau, et surtout tenir une posture de direction dans un système réel (multi-sites, RH, saison, commercial).

Il ne subit plus la transition : il la transforme en stratégie, puis transforme la complexité terrain en cadre pilotable.

Ouvertures *pour la suite*

**Consolider l'acte 2 :
continuer à transformer les
dynamiques RH en
organisation stable
(périmètres, responsabilités,
décisions, rituels).**

**Renforcer la mécanique
commercial/visibilité pour
lisser la saison et
capitaliser sur les relais
(réseau local, influence,
événements).**

**Formaliser les méthodes
(pilotage, RH, rituels,
standards) pour transmettre,
scaler... et préparer une
future trajectoire hybride
direction + conseil si
souhaité.**

Développez votre *carrière*