



Parcours 3

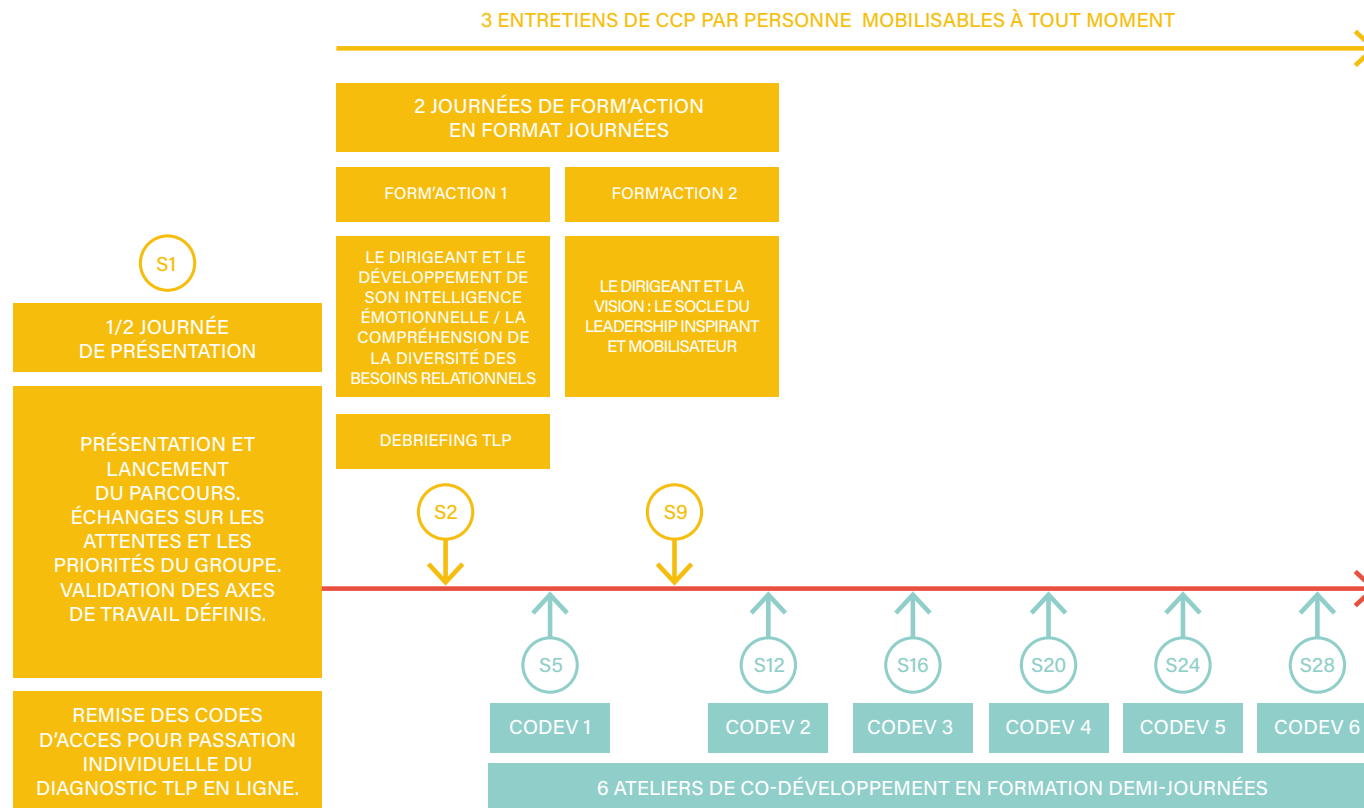
Dirigeants / Fonction de direction

Groupe

6 à 8 dirigeants

Durée

6 à 8 mois





Parcours 3

Dirigeants / Fonction de direction

01

Publics visés et pré-requis

Cette formation est destinée à des Dirigeants de TPE / PME / ETI / Startups, des Directeurs de Service (membres d'instance de Direction - CODIR- COMEX - etc.) et Directeurs de BU. Les participants doivent occuper une fonction de Direction Décisionnelle dans le cadre de laquelle ils managent et encadrent des équipes « pluridisciplinaires ».

Objectifs et compétences ciblées

À l'issue du parcours, les Dirigeants / Directeurs décisionnels disposeront d'une palette élargie de méthodes, outils et pratiques leur permettant de mobiliser les équipes sur les enjeux stratégiques et le projet d'entreprise. Ils seront en capacité de construire et partager une vision porteuse de sens et d'engagement en s'appuyant sur leurs alliés à tous les niveaux de la structure de l'organisation. Ils auront renforcé leur capacité à adresser efficacement et sereinement l'ensemble des situations / problématiques décisionnelles et organisationnelles auxquelles ils sont confrontés.

Le renforcement de leur intelligence émotionnelle soutenu par le regard et le soutien de leurs pairs leur permettra d'être en capacité de renforcer le niveau d'autonomie et d'engagement de leurs équipes sur les priorités stratégiques et donc de développer la performance de l'entreprise / service. En s'appuyant sur l'intelligence collective et sur une dynamique de mobilisation et de responsabilisation forte, ils développent l'agilité de leur entreprise et de ses ressources. Ils gagnent aussi en efficacité, en performance et en confort décisionnel par l'optimisation de la gestion des priorités dans des contraintes temporelles fortes.



02

Objectifs pédagogiques

Ce parcours vise à permettre à chaque Dirigeant / Directeur décisionnel de s'appuyer sur des leviers de décisions et de mobilisation pertinents pour construire et mettre en œuvre un projet d'entreprise / de service en mobilisant efficacement les bonnes ressources sur les bons enjeux. Les apports facilitent le développement de leur intelligence émotionnelle et relationnelle et donc de leur leadership en contribuant notamment à :

→ Développer sa palette comportementale et comprendre les besoins induits : une intelligence émotionnelle renforcée au service de l'agilité.

→ S'affirmer positivement dans leur rôle de leader mobilisateur et de porteur des enjeux stratégiques.

→ Générer et soutenir la coopération et l'engagement comme vecteur de performance économique, financière et sociale.

→ Développer l'agilité de leurs alliés et leur capacité à gérer collectivement et de manière responsable des projets stratégiques / à forts enjeux.

→ Générer les conditions de mobilisation sur les enjeux clés.

→ Acquérir de nouveaux outils et méthodes de gestion du temps et des priorités pour leur permettre des décisions éclairées.



03

Demandez le programme

Form'action jour 1 : le dirigeant et le développement de son intelligence émotionnelle.

- Compréhension de la diversité des besoins et comportements relationnels.
- Communication Non Violente et Intelligence émotionnelle.

Objectifs

À l'issue de cette première séance, les participants, qui auront réalisé une introspection sur leur type de personnalité et leurs pratiques managériales et décisionnelles, auront une vision claire de leur fonctionnement personnel et interpersonnel et pourront développer leurs potentiels relationnel et décisionnel. Ils disposeront de nouvelles grilles de lecture sur leurs postures et comportements développés et ancrés par leur « histoire ».

Cette première journée leur permettra d'avoir une perception élargie des attitudes et besoins de leurs collaborateurs et du fonctionnement de leurs équipes et ainsi de développer de nouveaux comportements soutenant la mobilisation, la motivation et l'engagement sur des enjeux stratégiques de performance.

Matin | 9h00 - 12h30

- **Synthèse et débriefing diagnostic Talent Leadership Profile :**
Support complet de restitution individuelle centrée sur les talents dominants
- **Exploitation TLP & analyse partagée :**
le profil dominant de leader et la compréhension de son utilité dans sa sphère décisionnelle et managériale.
- **Identification des différents modes de fonctionnement :**
La variété des profils relationnels et communicationnels.
- **Identifier ses propres modes de fonctionnement :**
Moi manager / moi individu.

Après-midi | 14h00 - 17h30

- **Identifier et développer son style de leadership :**
Ce que traduisent et expriment mes attitudes et mes comportements naturels.

→ **S'appuyer sur la complémentarité et la diversité des besoins pour créer de la ressource et développer la performance :**
Développer les synergies, l'intelligence collective et la reconnaissance, vecteurs puissants d'engagement et de performance des équipes et de l'entreprise.

→ **Renforcer et développer sa culture du feed-back et de la reformulation positive :**
La Communication Non Violente, la reformulation et l'Écoute active.

→ **L'intelligence collective comme levier de performance :** favoriser la responsabilisation et la pro-activité des équipes sur les enjeux clés par des approches nouvelles et efficaces.

Clôture de session

→ **Rédaction et partage des plans d'actions managériales personnalisés / individuels**



04

Demandez le programme

Form'action jour 2

Le dirigeant et la vision : le socle du leadership inspirant et mobilisateur.

Matin | 8h30 - 12h30

Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.

→ **Les points clefs de la conduite de changement :**

5 étapes clefs (informer, partager-écouter, faire adhérer, mobiliser et suivre) et les différentes actions et stratégies décisionnelles liées.

→ **Les 8 étapes de la conduite du changement (John Kotter) :**

Mobiliser et engager sur les différents stades d'avancement d'un projet d'évolution/ de transition / de changement.

→ **Construire un projet d'entreprise et partager une vision mobilisatrice :**

Quels avènements inspirants pour les équipes et quels appuis et ressources mobiliser ?

→ **Comment communiquer pour fédérer :**

La communication verbale/non verbale et les moments et moyens de communication efficaces.

→ **Identifier ses Alliés (internes / externes) et déléguer au bon niveau pour engager les ressources sur les enjeux stratégiques:**

Engager individuellement et collectivement sur les enjeux stratégiques et les transitions attendues.

Après-midi | 14h00 - 18h00

→ **Analyser l'efficacité de son organisation et mettre en place les systèmes / instances décisionnelles adaptés et agiles :**

Savoir faire évoluer la structure et les rôles pour développer agilité et efficacité au regard des enjeux stratégiques.

→ **Développer la dynamique collective, l'engagement et la coopération par la mise en place d'une organisation de transition :**

Soutenir le développement de la maturité et de l'autonomie des équipes à chaque niveau par la mise en œuvre de réflexions partagées.

→ **Engager des actions concrètes permettant de soutenir durablement l'agilité et l'intelligence collective de l'équipe :**

Les types d'actions et de comportements à adopter en fonction du stade d'avancement et de maturité d'un projet.

Clôture de session

→ **Plan de progrès individuel et plan d'action partagé.**



Parcours 3

Dirigeants / Fonction de direction

05

Modalités de contrôle et d'évaluation

Contrôle de présence et d'assiduité

Les bénéficiaires doivent signer individuellement une feuille de présence sur chaque demi-journée, feuille de présence qui sera remise au donneur d'ordre ainsi qu'aux financeurs (OPCA notamment).

Évaluation de la qualité de la formation par les bénéficiaires :

Une fiche d'évaluation à chaud de la formation est complétée individuellement par chacun des participants et remise au formateur.

Méthodes pédagogiques

- **Prise en compte de la situation des participants dans l'élaboration des outils ou des démarches à mettre en œuvre,**
- **Travail en binôme et en sous-groupe,**
- **Mises en situations,**
- **Apports méthodologiques,**

- **Analyses de situation,**
- **Partage d'expériences et échanges de pratiques,**
- **Exercices soutenant le développement d'Intelligence collective**

Durée et taille du groupe

6 à 8 mois intégrant (voir articulation des séances sur schéma récapitulatif en début de document) :

2 journées de Form'actions

Ces sessions thématiques permettent l'acquisition de nouveaux savoir-faire par un transfert de méthodes et pratiques du consultant vers le groupe. Elles sont essentiellement basées sur des cas pratiques et situations réelles amenées par les participants.

6 ateliers de CODEV :

Le groupe dans toute sa diversité est la

ressource qui permet à chacun de s'ouvrir à de nouvelles pratiques et approches. Dans ces ateliers, tous (chacun avec ses ressources et talents) s'entraident, se mobilisent et s'engagent pour résoudre une problématique.

3 séances de Crédit Conseil Personnalisé :

Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à tout étape du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.