



Parcours Dirigeant

Vous managez une équipe pluridisciplinaire et vous avez envie de partager votre vision efficacement et de mobiliser les ressources autour d'enjeux stratégiques.

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 et 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 ou du 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.

Objectifs de ce parcours de formation :

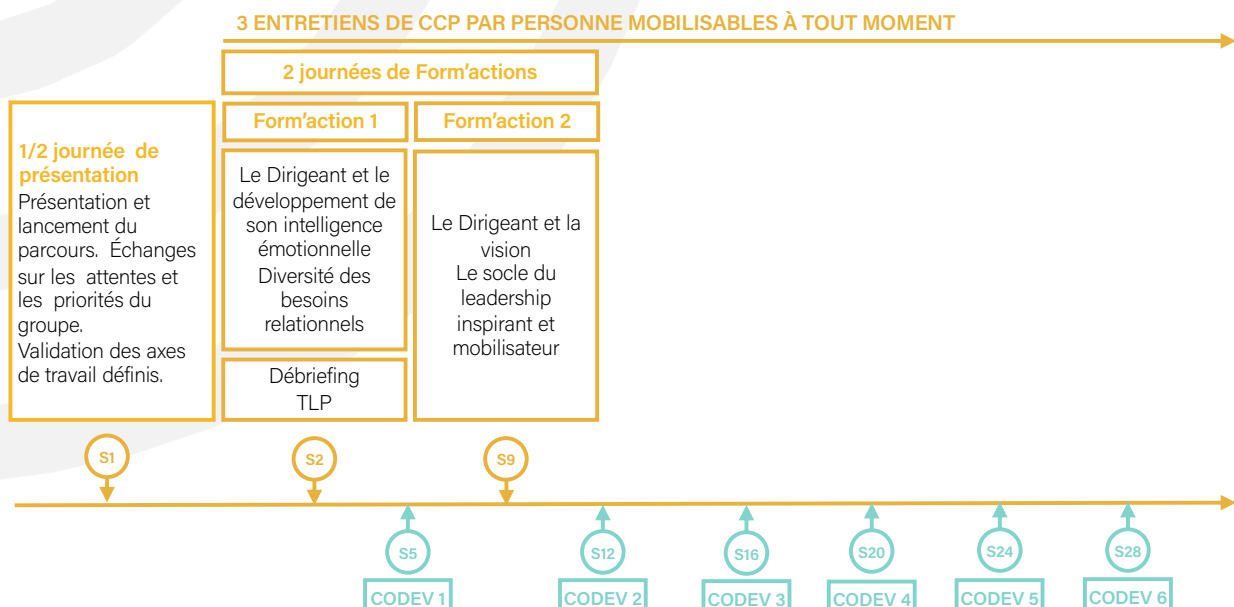
- Développer sa palette comportementale et comprendre les besoins induits : une intelligence émotionnelle renforcée au service de l'agilité.
- Développer l'agilité de ses alliés et sa capacité à gérer collectivement et de manière responsable des projets stratégiques et à forts enjeux.
- S'affirmer positivement dans son rôle de leader mobilisateur et de

porteur des enjeux stratégiques.

- Générer les conditions de mobilisation sur les enjeux clés.
- Générer et soutenir la coopération et l'engagement comme vecteur de performance économique, financière et sociale.
- Acquérir de nouveaux outils et méthodes de gestion du temps et des priorités pour une prise de décision éclairée.

Ce parcours combine plusieurs techniques d'apprentissages afin de vous permettre d'ancrer ces pratiques :

- **Un test de personnalité pour mieux appréhender vos besoins relationnels**
- **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 codéveloppement** : 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 (CCP) mobilisables à tout moment** : Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à n'importe quelle étape tout au long du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.



A qui s'adresse ce parcours de formation?

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 ».

Quelles sont les modalités?

6-8 participants par session
Durée (en h)
Dates des prochaines sessions :
A consulter sur le site
Lieu : Marseille 2ème



Programme du Parcours Dirigeant

½ journée de présentation : Présentation et lancement du parcours.

Échanges sur les attentes et les priorités du groupe. Validation des axes de travail définis.

Form'action 1 - Le Dirigeant et son intelligence émotionnelle

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

Objectif : 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 proactivité 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.

Form'action 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 5 étapes clés de la conduite du changement** (informer, partager- écouter, faire adhérer, mobiliser et suivre) et les différentes actions et stratégies 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 futurs 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 et 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.

6 ateliers de codéveloppement (en demi-journées)

Objectif : Le groupe comme ressource et mobilisation d'intelligence collective.

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 à chaud individuellement par chacun des participants et remise au formateur.