



PARCOURS LEADERSHIP

# DIRIGER | MOTIVER RESPONSABILISER

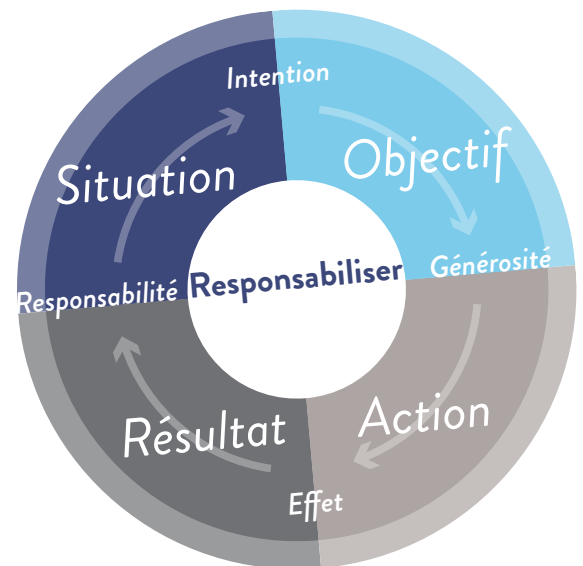
**Directeurs, managers, cette formation a été conçue pour vous aider à libérer l'énergie de vos équipes et leur permettre d'atteindre un très haut niveau de performance !**

## VOTRE FORMATION

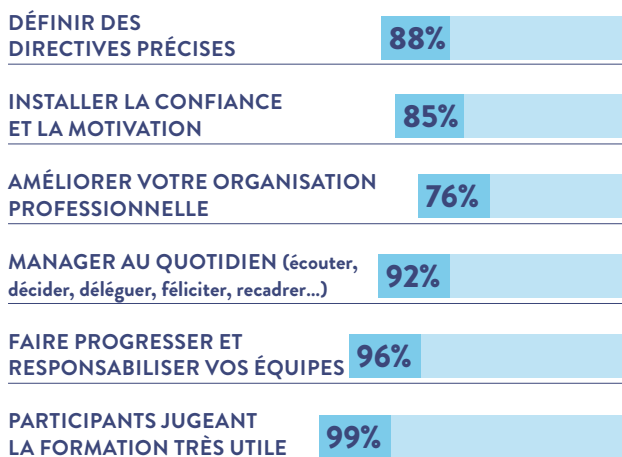
Cette formation s'inspire des méthodes de management les plus efficaces (Stephen Covey, Kenneth Blanchard et Spencer Johnson...) les découvertes en sciences cognitives les plus récentes (Steve Perters) et répond à une question essentielle : comment responsabiliser chacun ?

La boucle de responsabilisation® est un outil systémique que vous vous approprierez pour favoriser le progrès, l'autonomie et l'efficacité de vos collaborateurs.

Vous progresserez ainsi dans votre compréhension des situations, votre détermination et votre compétence managériale.



## RÉSULTATS



Statistiques réalisées sur une période de 5 ans auprès de 500 participants appartenant à plus de 200 organisations.

## TÉMOIGNAGES

« Ce que j'ai apprécié le plus dans la formation « Diriger, Motiver, Responsabiliser », c'est qu'elle m'a permis de mieux m'organiser et d'avoir une posture plus directe et plus claire auprès de mon équipe. J'ai aussi appris à utiliser d'autres styles de management, notamment le style directif. Je félicite avec plus d'habileté et du coup j'agis sur la motivation de mes collaborateurs, qui ressentent la différence dans mon management. » Pascal

« Avant de suivre la formation, je me demandais si j'avais le profil d'une directrice de société. L'image que j'avais du dirigeant ne me semblait pas correspondre à ma personnalité. De plus, je ne savais pas comment manager d'anciens collaborateurs. Aujourd'hui, mes craintes se sont dissipées. J'ai la posture et les outils pour diriger de manière calme, attentive et efficace. Merci pour l'écoute, le dynamisme et le savoir-faire ! » Isabelle

# PROCESSUS PÉDAGOGIQUE

Le processus oriente,  
encourage et engage  
le participant à agir

## PRÉPARATION

- Validation des besoins
- Evaluation IPI 360°

## APPRENTISSAGE

- 6 jours d'apprentissage
- Activités expérimentelles

## INTÉGRATION

- Contrat de progrès
- Responsabilisation entre pairs
- Digital & Coach feedback
- Evaluation IP2 360°

### JOUR 1 • Diriger

**Situation :** Nouveau(x) collaborateur(s) ou nouvelle(s) mission(s)

**Objectif :** Clarifier les attentes en termes de résultats

**Actions :**

1. Adopter une posture d'autorité
2. Rédiger des objectifs minute
3. Donner des feedbacks réguliers

**Résultats :** Des équipes qui savent ce qu'elles doivent faire travaillant dans un environnement sécurisant

### JOUR 2 • Motiver

**Situation :** Collaborateurs pas encore totalement autonomes dans leurs missions

**Objectif :** Stimuler l'énergie des équipes

**Actions :**

1. Installer la confiance
2. Formuler des félicitations minute
3. Pratiquer des Recadrages minute

**Résultats :** Des équipes épanouies et énergiques travaillant dans une atmosphère de confiance et d'efficacité

### JOUR 5 & 6 • En pratique

- Savoir se mettre en phase avec ses interlocuteurs
- Prendre la main au démarrage d'un entretien ou d'une réunion
- Pratiquer une écoute attentive
- Poser des questions dynamisantes
- Exprimer un refus
- Déléguer habilement
- Réagir face à la démotivation...

### JOUR 3 • Responsabiliser

**Situation :** Personnes motivées à qui vous voulez confier davantage de responsabilités et de liberté dans les décisions

**Objectif :** Avoir des équipes autonomes

**Actions :**

1. Poser les 4 questions responsabilisantes
2. Evaluer le niveau d'autonomie
3. Manager en s'adaptant à la situation

**Résultats :** Des équipes indépendantes et collaboratives qui progressent

### JOUR 4 • Cohérence

**Situation :** Vous avez le sentiment qu'en relevant votre niveau d'exigence personnel, vos équipes peuvent accéder à un autre niveau d'efficacité

**Objectif :** Être un leader inspirant

**Actions :**

1. Rehausser son niveau d'impact (rapport à 360°)
2. Clarifier son ambition
3. Améliorer son organisation

**Résultats :**

1. Une responsabilisation accrue au sein des équipes
2. Une accélération des résultats
3. Des résultats durables

# RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

PERCEPTIONS CROISÉES À 360°

DOCUMENTATION DU PARTICIPANT

FICHES OUTILS PRATIQUES

UN LIVRE DE RÉFÉRENCE

EXERCICES ET DÉBRIEFINGS  
PERSONNALISÉS À DISTANCE



# SUIVI / MOYENS / RÉSULTATS

## Prérequis

Directeur ou manager en fonction, vous animez une ou plusieurs équipes.

## Planning des formations inter-entreprises en 2019-2020

CODE	LIEU	DATES	HORAIRES
DMC2019 PE1	<b>PERPIGNAN</b>	15 & 16 avril, 7 mai, 28 mai, 18 juin, 2 juillet	09:00 - 12:30 • 14h00 - 17h30
DMC2019 V11	<b>MONTPELLIER</b>	15 & 16 octobre, 7 novembre, 28 novembre et 19 décembre 2019, 9 janvier 2020	
DMC2019 MO1	<b>VIENNE</b>	12 & 13 novembre, 3 décembre, 17 décembre, 7 janvier 2020, 28 janvier 2020	

## Suivi de l'exécution

Feuilles de présences signées des apprenants et du formateur par demi-journée conformément à la législation en vigueur.

## Moyens d'encadrement

Feuilles de présences signées des apprenants et du formateur par demi-journée conformément à la législation en vigueur. Joss Frimond, habilité à la méthodologie Kirkpatrick est garant des évaluations. Laurent Buonanno, concepteur de la formation, assure l'habilitation des nouveaux consultants formateurs.

## Appréciation des résultats

En amont, nous recueillons les attentes individuelles de chaque participant. En cours, nous procédons à une évaluation formative continue au travers d'exercices et jeux pédagogiques à distance.

Après le formation, nous remettons une attestation de formation et d'un questionnaire d'évaluation. Les participants auto-évaluent également leurs acquis. 3 mois après, nous réalisons un entretien d'évaluation des changements de pratiques avec l'apprenant. 6 mois après nous effectuons un entretien d'évaluation de l'impact avec le commanditaire.

## Organisme de formation

Créé en 2000, l'Organisme de Formation, s'appuie sur des consultants seniors spécialisés dans les ressources humaines et intervenant régulièrement auprès d'entreprises privées et d'organisations publiques.

Audits et Diagnostics - Préalablement à la réalisation de nos prestations, nous effectuons une analyse des besoins de nos clients. Les grilles d'analyse du cabinet associées à l'expertise et l'expérience de nos consultants accélèrent la phase de diagnostic et favorisent des constats à forte valeur ajoutée.

Plans d'actions personnalisés - Quand les audits et les diagnostics sont effectués, nous aidons nos clients à imaginer des plans d'actions et à les mettre en œuvre. La qualité des outils RH (Audit organisationnel, perceptions à 360°, inventaire de personnalité, bilan de santé émotionnel,...) que nous utilisons associés à la créativité de consultants seniors permet de mettre en œuvre des solutions pragmatiques.

Formations et Accompagnements - Dans de nombreux cas nous réalisons des formations et des accompagnements pour rehausser le niveau de connaissance et de compétences des équipes que nous accompagnons dans les domaines de l'EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE du MANAGEMENT et du LEADERSHIP.

## Consultant formateur

Parce que l'impact que vous attendez est lié au consultant formateur qui réalise la prestation, notre exigence porte sur 4 critères : avoir exercé des responsabilités significatives en entreprise, être habilité au minimum à 3 méthodologies reconnues, avoir à minima 8 ans d'expérience en tant que consultant et obtenir régulièrement des évaluations indiquant une prestation d'excellence.