

## Programme de Formation

### Dirigeant Epanoui

**Format :** *Présentiel et/ou distanciel*

**Public :** *Dirigeant, chef d'entreprise, directeur, cadre dirigeant*

**Pré requis :** *Vivre une période de réflexions, de remise en question, d'envie d'évolution dans sa fonction*

**Nombre de participants :** *formation individuelle*

**Durée :** *10 demi-journées sur une période de 4 à 6 mois – 35h*

**Langue :** *Français ou anglais*

**Lieu de formation :** *en entreprise et/ou chez Pathway (retrouvez les conditions d'accès et d'accessibilité sur notre site internet) - Zoom*

**Condition Tarifaire :** *Nous contacter*

#### Objectifs :

Tout dirigeant connaît dans sa fonction des moments importants de réflexion, de remise en question, d'envie d'évolution voire parfois de doute ou de fatigue. L'enthousiasme et l'implication de départ peuvent s'essouffler et l'énergie s'amenuiser.

Prendre un temps pour soi afin de mieux se connaître (potentiels, talents, ressources et motivations intérieures) permet d'appréhender ce qui ne fonctionne plus bien, de rebondir et de se retrouver pleinement.

Les objectifs de cette formation sont :

- Retrouver de la justesse et de l'enthousiasme dans votre fonction
- Identifier vos ressources intérieures et les leviers sous-jacents pour rebondir
- Connaître vos indicateurs pour être vigilant et respectueux de vous-même
- Rester confiant, juste, conscient de votre impact dans des circonstances complexes
- Réaliser et expérimenter des pistes de progression

#### Programme de la formation :

##### Identifier vos attentes

##### **1 séance pour poser vos objectifs**

- Identifier les changements attendus pendant le parcours
- Identifier les indicateurs qui permettront d'en mesurer l'atteinte en fin de parcours

## 1ère partie : mieux se connaître

### Le bilan de potentiels

#### **4 séances d'exercices d'évaluation des potentiels basées sur la méthode Potentialis® et d'appropriation de ces potentiels en situation**

Chaque séance sera consacrée à une famille de potentiels

- Potentiels sensoriels
- Potentiels de créativité
- Potentiels de raisonnement logique
- Potentiels de communication

Les points suivants seront abordés pour chaque famille :

- Exercices d'évaluation des potentiels et identification des potentiels forts et dominants
- Présentation des spécificités de chaque potentiel
- Exemples d'utilisation en situation professionnelle
- Identification de collaborateurs 'drivés' par ces potentiels
- Marges de progression dans l'utilisation de ces potentiels

Chaque séance commencera par un court débrief de la mise en pratique en lien avec la famille de potentiels travaillée à la séance précédente.

#### **1 séance de suivi et de bilan**

- Synthèse globale des potentiels et interprétation
- Besoins, atouts et points de vigilance en lien avec les potentiels forts
- Roue des fonctions et des compétences managériales en lien avec les potentiels forts
- Bilan des mises en pratique
- Réflexions et échanges sur le management d'équipe par les potentiels

### Votre talent singulier et vos autres ressources

#### **1 séance pour faire le point sur vos ressources intérieures :**

- Process pour appréhender votre Talent Singulier
- Reconnaissance de ce qui vous anime
- Interrogation de vos aspirations
- Liens avec vos potentiels et vos envies
- Identification de l'étape suivante et des actions à envisager
- Retour sur les attentes initiales

## 2nd partie : qu'est ce qui ne fonctionne plus, et comment se retrouver

**3 séances de coaching pour comprendre pourquoi vous n'êtes plus épanoui au travail.**

**Qu'est-ce qui ne fonctionne plus, pourquoi il n'y a moins de plaisir, et comment inverser la tendance.**

- Identifier vos freins personnels et contextuels à votre épanouissement au travail
- Déterminer les conditions nécessaires pour retrouver joie et enthousiasme au travail
- Identifier les schémas contraignants et les leviers envisageables
- Appréhender les modes de communication et d'organisation en accord avec vos potentiels et vos ressources
- Identifier les changements à réaliser, les tester en interséance
- Evaluer les résultats des changements et les ajuster

### Bilan

**1 séance pour faire le point sur le chemin parcouru**

- Identifier les changements mis en place
- Faire la synthèse des schémas contraignants habituels, des besoins et des moyens à garantir pour rester enthousiaste au travail
- Evaluer l'attente des objectifs identifiés lors de la première séance

### Planification :

Les séances de la première partie sont espacées de 1 à 2 semaines, et définies au démarrage de l'accompagnement.

Les séances de la seconde partie sont espacées de 2 à 4 semaines, et définies en fin de séance précédente, en fonction de ce qui a émergé.

### Documentation :

- **Le carnet de bord** (*Option 'Je prends le temps'*): fourni en début d'accompagnement et complété par le dirigeant au fur et à mesure des séances d'exercices.
- **La restitution Potentialiste** : remise lors de la séance de bilan, elle comprend les résultats du bilan de potentiels, les fonctions et compétences managériales dominantes, les atouts, besoins et points de vigilance.
- **Vos ressources** : votre synthèse sur paper-board (talent unique, aspirations, envies, potentiels dominants, actions)
- **Documents pédagogiques** : Recueil des méthodes présentées aux participants au cours de la formation.

**Evaluation :**

- Evaluation des atteintes des objectifs de formation
- Evaluation des acquis, des appropriations et des prochaines étapes
- Attestation de formation

**Intervenants :**

**Jean-Baptiste Nortier**, Opérateur Potentialis® certifié, facilitateur en management des potentiels et compétences. Il est en charge de la première partie de l'accompagnement, 'mieux se connaître'

**Chloé Nortier**, Coach certifiée, facilitatrice en performance organisationnelle et relationnelle, est en charge de la seconde partie de l'accompagnement 'qu'est ce qui ne fonctionne plus, et comment se retrouver'