

Le Groupe Delfi

25 années



The Delfi Group

25 years

« Aider les organisations et leur personnel
à devenir les meilleurs d'eux-mêmes »

PROGRAMME DE LEADERSHIP AXÉ SUR LES RÉSULTATS (LAR)



Coordonnées

LE GROUPE DELFI INC.

554, avenue Churchill N.
Ottawa, Ontario K1Z 5E5

Téléphone : 343-984-8582

Courriel : info@thedelfigroup.com

Site Web : www.legroupedelfi.com

Notre Programme LAR

Information générale

Ce programme développé par « The Achievement Centre » permet à l'organisation et à chacun de ses membres d'atteindre de grands résultats. Il s'appuie sur le potentiel de leadership inhérent à chaque personne. Le programme enseignera aux participants les avantages liés à l'utilisation d'accords gagnant/gagnant, le pouvoir et l'efficacité d'un coaching individuel régulier et les encouragera à accompagner les gens vers le succès plutôt que de les punir pour l'échec. Les participants constateront des changements de comportements et d'attitudes qui produiront des résultats mesurables !

Ce programme est basé sur des expériences pratiques dans l'environnement d'aujourd'hui et s'applique aussi bien au niveau personnel qu'au niveau professionnel, offrant ainsi la possibilité d'une vie plus équilibrée. Delfi dispense ce programme virtuellement dans un cadre individuel, mais le RCL peut également être dispensé à des groupes de leaders (ou à ceux qui aspirent à le devenir) au sein d'une organisation. Le programme comprend 12 modules axés sur le développement professionnel, le développement de l'équipe et le développement organisationnel.

Avantages pour les participant-e-s

Vous êtes un gestionnaire, nouvellement nommé ou expérimenté, qui souhaite adopter et améliorer un style de leadership fondé sur la détermination mutuelle, le soutien, la responsabilité et l'accompagnement pour la réussite. En tant que manager LAR, vous vous concentrerez sur l'obtention des résultats souhaités en veillant à ce que les besoins des individus au sein de l'organisation soient satisfaits, afin qu'ils fournissent à leur tour un service de qualité aux clients et aux partenaires (internes et externes) de l'organisation.

Accent mis par le programme

Le programme se concentre sur trois domaines spécifiques :

- Développement et croissance personnelle : la formation reconnaît que c'est par soi-même qu'un gestionnaire peut commencer à développer les autres.
- Favoriser le développement des autres : le gestionnaire apprend à développer les individus pour qu'ils deviennent des membres efficaces de l'équipe, en leur inculquant une détermination mutuelle et en adoptant une approche de coaching pour la réussite.

- Développement de l'organisation : le gestionnaire comprend et apprend à créer et à renforcer la synergie de l'équipe, à conduire le changement et à produire des résultats dans les situations les plus stressantes.

Aperçu du programme

Chacune des 12 leçons comprend des éléments communs tels que :

- Revue des réalisations des participants depuis la dernière leçon.
- Application du concept pour la leçon en cours (discussion sur la manière d'utiliser les ensembles de compétences dans la situation de leadership de l'apprenant).
- Remplir les fiches d'action future.
- Examen et discussion des plans de réussite personnelle et de leadership.
- Examen et travail sur les objectifs gagnant/gagnant (objectifs qui profitent à l'organisation et au participant).
- Études de cas.
- Fixation d'objectifs spécifiques jusqu'à la prochaine leçon.

Sujets couverts

Les 12 leçons de la RCL couvrent les sujets suivants, sous trois rubriques internes, également illustrées dans l'organigramme ci-dessous :

1. Introduction : Présentation du programme et du processus d'apprentissage ; auto-évaluation du leadership ; auto-évaluation personnelle ; plan de réussite personnel ; définition de trois à cinq objectifs à long terme que le stagiaire devra atteindre au cours du programme.

Développement et croissance personnelle

2. Leadership : mettre l'accent sur les résultats ; répondre aux besoins des personnes que l'on dirige ; image de soi ; « joindre le geste à la parole » ; confiance ; rôles clés du leader ; le leader en tant que coach.
3. Établissement d'objectifs : convertir l'activité en performance et en productivité ; se concentrer sur les résultats attendus mesurables ; avantages de la fixation d'objectifs ; obstacles et opportunités ; plans d'action ; équilibre.

4. Productivité personnelle : se concentrer sur les activités les plus rentables ; analyser son temps ; gestion des activités par opposition à la gestion du temps ; habitudes de planification hebdomadaire ; estimer des engagements de temps réalistes ; délégation ; minimiser les interruptions ; conduire des réunions efficaces.

Favoriser le développement des autres

5. Motivation : types d'analyse, styles et résultats ; croyances et comportement ; feedback constructif efficace ; gestion des erreurs ; élaboration de descriptions de poste ; compréhension et prise en compte des besoins des subordonnés directs.
6. Coacher pour le succès : concept et objectif ; comment mener une session individuelle ; améliorer la relation employé-organisation ; la cascade de coaching ; passer à l'action.
7. Communiquer et établir des relations : la valeur d'une bonne communication ; l'écoute empathique ; poser des questions ; planifier la communication ; gérer les malentendus ; les « impératifs » de la communication au sein de l'organisation ; créer/entretenir des relations professionnelles saines.
8. Gérer des problèmes de performance : perception du conflit contre opportunité de croissance ; dépersonnalisation du « problème » ; règles de base ; gestion des problèmes mineurs et majeurs ; définition des attentes.

Développement de l'organisation

9. Formation d'équipe et synergie : l'individu responsabilisé ; le rôle du leader dans la conduite d'une équipe, de la formation à la performance ; les groupes par rapport aux équipes ; les facteurs de réussite d'une équipe ; la synergie.
10. Gestion du stress : le rôle du leader : transformer le stress négatif et démotivant en stress positif et motivant ; causes et réponses ; éliminer le stress des évaluations de performance.
11. Encadrer le changement : le rôle du leader ; obtenir le soutien et minimiser la résistance ; l'impact sur la culture de l'organisation ; comment conduire le changement et maintenir l'accent sur les résultats.
12. Influencer les résultats futurs : évaluation du programme : concepts clés, meilleures idées, succès à ce jour ; comment maintenir et améliorer la mise en œuvre ; objectifs : personnels et organisationnels, à long terme ; planification et suivi pour maintenir l'élan.

Mode de livraison

Le leadership axé sur les résultats est un programme d'apprentissage espacé qui comble efficacement le « fossé entre le savoir et l'action », car entre les leçons, les participants peuvent réellement appliquer les connaissances et les compétences qu'ils apprennent. Il peut être dispensé dans le cadre de sessions de groupe (plus d'informations sur demande), ou en tête-à-tête en utilisant les médias électroniques pour bénéficier de la flexibilité de l'apprentissage à distance. Les sessions individuelles à distance durent une heure (la session 1 dure 2 heures).

Option de formation à distance : formation individuelle

L'option de formation à distance a été développée à l'origine pour répondre aux besoins des organisations qui mettent l'accent sur l'apprentissage assisté, où seules quelques personnes ont besoin de la formation, et/ou où les opérations sont réparties sur une vaste zone géographique, et où les coûts de formation en groupe en termes de billets d'avion, d'hébergement et de temps de déplacement (pour les participants et l'animateur) sont prohibitifs.

1. Format :

Lors de la première leçon, le participant ou la participante et le facilitateur ou la facilitatrice se rencontrent pendant deux heures pour lancer le programme et entamer une consultation afin de définir les « objectifs gagnant-gagnant » du participant, qui comprennent cinq priorités liées au travail sur lesquelles le participant se concentrera tout au long du programme.

Toutes les sessions suivantes se déroulent par Zoom, en séances individuelles d'une heure. Les réunions virtuelles ont lieu à un moment convenu à l'avance, généralement toutes les deux semaines. Les courriels sont utilisés pour partager les ordres du jour, les conventions d'objectifs signées par les responsables et d'autres documents nécessaires au programme.

2. Avantages :

L'option de formation à distance du LAR offre tous les avantages de l'apprentissage à distance, en donnant à l'apprenant deux semaines (au moins) entre chaque leçon pour mettre en pratique ce qu'il a appris. Elle offre également les avantages suivants :

- Le format multimédia (leçons audio, transcription et disponibilité complète en ligne) répond aux différents styles d'apprentissage.

- La valeur du coaching individuel (les 12 sessions, plus 2 suivis) renforce l'application personnalisée de l'apprentissage et la responsabilité.
- L'application du matériel est directement liée aux besoins, aux préoccupations et aux problèmes des participant-e-s.
- Il élimine les inconvénients des sessions de groupe et permet au participant ou à la participante d'apprendre avec la pleine concentration de son coach personnalisé, en appliquant les leçons à la situation de l'apprenant-e.
- Deux rencontres de suivi d'une heure en tête-à-tête après l'achèvement du programme renforcent l'apprentissage.
- Le format à distance élimine les frais de déplacement et optimise l'utilisation du temps des participants (ils se préparent et appellent depuis leur bureau, leur salle de conférence ou l'endroit de leur choix).
- Efficacité du facilitateur ou de la facilitatrice : l'absence de temps de déplacement se traduit par des économies pour le client et maximise le temps de préparation de l'animateur et le temps de suivi de la session, personnalisé pour chaque participant.
- Flexibilité : les sessions qui entrent en conflit avec d'autres priorités sont simplement reportées.

Investissement

Le prix compétitif du programme est de 3 900 \$ et comprend, le matériel couvrant 12 modules, une évaluation « Everything DiSC » (pour déterminer le style de l'apprenant-e qui influence ses relations interpersonnelles) ainsi que 13 heures de coaching et deux suivis d'une heure avec un facilitateur ou une facilitatrice certifié-e. Le programme peut également être acheté par module, lorsque les apprenants ont des compétences de leadership spécifiques qu'ils souhaitent développer. L'équipe Delfi recommande, lorsque possible, d'utiliser un des outils d'évaluation 360 que nous offrons. Ceci permet au participant ou à la participante de planifier leur développement à partir d'une rétroaction de la part de leur gestionnaire, leurs collègues ainsi que leurs subordonné-e-s. Veuillez communiquer avec un de nos consultants pour de plus amples informations à ce sujet ou concernant le programme de Leadership axé sur les résultats.

Visitez notre site web pour vous inscrire (www.legroupedelfi.com).