

Catalogue de formations, ateliers et services de coaching

Août 2025

Bonjour,

Je suis François Leclercq, je suis coach et formateur en développement personnel et professionnel.

Durant plus de 16 ans, j'ai occupé différentes fonctions de consultant et manager pour des sociétés majeures sur la place financière luxembourgeoise qui m'ont permis de développer une bonne connaissance des organisations de petite et grande taille, du management d'équipe et du leadership.

Passionné de relations humaines, j'ai pris la décision de donner une toute nouvelle orientation à ma carrière et de me consacrer à une activité passionnante : le développement personnel, le développement professionnel et le coaching.

Depuis 2014, je développe au travers de ma société TakeOff Coaching, des services de coaching et de formations en développement personnel et professionnel.

Ce document détaille les différentes formations et services que je vous propose.

Il se compose de trois parties :

1- Les formations en Process Communication Model®

Depuis janvier 2020, je suis formateur certifié en Process Communication Model®

Ces formations portent spécifiquement sur l'apprentissage de l'outil en suivant le programme établi par Kahler Communication, la société détentrice des droits, et pour lequel, j'applique une approche pédagogique personnelle ludique et créative et en replaçant la matière dans la réalité propre à chaque participant.

2- Les conférences, ateliers en entreprise

Depuis 2014, sur base de mes expériences, mes formations et certifications et une curiosité farouchement ancrée en moi, j'ai développé une série de conférences et d'ateliers de formation qui s'adressent aux professionnels, managers et collaborateurs.

3- Mes services de coaching de managers en entreprise et le coaching d'équipe

L'ensemble des formations et conférences que je propose sont structurées de manière à pouvoir les délivrer en présence ET en mode virtuel (Webex ou Zoom)

Ma philosophie de formateur :

Si mes propositions de formations concernent des sujets somme toute, habituels dans le cadre d'activités professionnelles, j'ai développé par l'expérience, une approche pédagogique qui vise à toucher les participants. En effet, il est communément admis qu'au-delà de la qualité du contenu des formations, c'est l'expérience de cette formation qui conditionne l'apprentissage.

Pour qu'une formation soit plus qu'un simple « tick the box » et apporte un réel apprentissage, le participant doit s'approprier le contenu au travers de l'expérience de la journée qui va le/la toucher émotionnellement. C'est l'appropriation du sujet de la formation par la personne, le ressenti personnel qui permet l'intégration et l'apprentissage et une réelle plus-value pour la personne dans son activité professionnelle.

C'est pourquoi, pendant mes formations, dans un cadre strictement confidentiel et hyper bienveillant, j'encourage les participants à l'échange d'expériences, le partage, la collaboration pour que chacun puisse non seulement apprendre mais ressentir et intégrer. L'accent est mis sur la sincérité, le jeu, le plaisir de partager en toute liberté.

Cette approche fonctionne, même avec un public que l'on pourrait considérer comme « difficile ». En effet, cela fait maintenant 5 ans que j'anime des ateliers de réinsertion professionnelle pendant lesquels avec ma collègue nous appliquons cette approche et nous n'avons à ce jour reçu que des retours positifs.

N'hésitez pas à me contacter pour discuter plus en détails de vos besoins !

Table des matières

1. Formations en Process Communication Model

- | | |
|---|---------------|
| 1. <i>Qu'est-ce que Process Communication Model®</i> | Page 4 |
| 2. <i>Séminaire : Découverte du Process Communication Model®</i> | Page 5 |
| 3. <i>Formation de Base au Process Communication Model®</i> | Page 6 |
| 4. <i>Développer le Leadership avec Process Communication Model®</i> | Page 7 |

2. Ateliers Thématisques

- | | |
|---|----------------|
| <i>Introduction et tarifs</i> | <i>page 9</i> |
| 1. <i>Motivation et cohésion d'équipe</i> | <i>page 9</i> |
| 2. <i>Management et Leadership en période d'incertitude</i> | <i>page 10</i> |
| 3. <i>Prise de parole</i> | <i>page 10</i> |
| 4. <i>Traitemet des conflits</i> | <i>page 10</i> |
| 5. <i>Définissez des objectifs clairs et alignés à vos aspirations</i> | <i>page 10</i> |
| 6. <i>Faire le point sur votre position dans l'entreprise</i> | <i>page 11</i> |
| 7. <i>Conduire des entretiens d'évaluation puissants et efficaces</i> | <i>page 11</i> |
| 8. <i>Préparation à la retraite</i> | <i>page 11</i> |
| 9. <i>Atelier de Gestion du stress</i> | <i>page 12</i> |
| 10. <i>Atelier Manager Coach et délégation</i> | <i>page 12</i> |
| 11. <i>Gérer les personnalités « difficiles »</i> | <i>page 13</i> |
| 12. <i>Leadership pour Manager de proximité</i> | <i>page 13</i> |

3. Coaching

- | | |
|---|----------------|
| 1. <i>Un coaching avec TakeOff</i> | <i>page 15</i> |
| 2. <i>Coaching de Manager</i> | <i>page 14</i> |
| 3. <i>Coaching de Talent</i> | <i>page 15</i> |
| 4. <i>Coaching d'équipe</i> | <i>page 15</i> |

Contacts

page 16

1. Formations en Process Communication Model®

1.1. Qu'est-ce que le Process Communication Model®

Le Process Communication Model® est un modèle qui repose sur un mélange de 6 types de personnalité unique pour chaque personne. Ce mélange de types constitue une grille de lecture de la structure de la personnalité.

Basé sur des critères observables, il met en évidence et permet de mieux comprendre nos préférences comportementales et celles des autres, les modes perception de la réalité, les motivations, les façons de communiquer et les comportements sous stress prévisibles.

Ce modèle permet aussi de comprendre le mécanisme de motivation chez chacun d'entre nous et donc de mettre en place les stratégies vertueuses de mobilisation des motivations vecteurs d'énergie et d'action.

Il permet donc de mieux comprendre les interactions entre les personnes, et ainsi, d'améliorer la qualité de la communication et des relations interpersonnelles et de mieux traiter les situations de stress ou de conflit.

Le Process Communication Model® a été créée et développée par le Docteur Taibi Kahler, psychologue américain.

Il a débuté ses travaux sur base d'observations cliniques avant de développer son approche dans le monde de l'entreprise.

C'est en travaillant pour la NASA en 1976, qu'il a affiné ses concepts. Bill Clinton a utilisé le Process Communication Model® lors de sa campagne électorale et ensuite pendant son mandat à la Maison Blanche.

A ce jour, à peu près 1.000.000 profils Process Communication Model® ont été établis à travers le monde. Le modèle évolue donc continuellement et fais l'objet d'un grand nombre de publications

Le PCM est un outil utile et efficace qui s'applique à de nombreuses dimensions et activités professionnelles et notamment :

- Support au processus de recrutement,
- Le team building et la cohésion d'équipe
- Le management et le leadership
- La résolution de conflits
- Les activités commerciales et la vente
- L'éducation et la formation
- La communication, les relations interpersonnelles, etc,

1.2. Séminaire : Découverte du Process Communication Model®

Durée : Ce séminaire s'organise de manière flexible par journée ou demi-journée avec une durée allant d'une demi-journée à deux jours.

La durée recommandée pour bénéficier au maximum de l'apprentissage est de deux jours

Objectif : Journées interactives de découverte des principes clés du Process Communication Model.

A la fin de la journée, les participants auront appris les principes clés du Process Communication Model®.

- Ils seront en mesure de comprendre leur propre structure de personnalité et repartiront avec le rapport de leur structure et un plan de développement personnalisé,
- Ils auront acquis les bases d'observation des 6 types de personnalité,
- Ils apprêhenderont et comprendront l'expression du stress par les types de personnalité,
- Ils auront acquis la base de stratégies de communication efficaces et de mobilisation de leviers de motivation.

Programme

Présentations mutuelles

- 1- Introduction à la PCM
- 2- La structure de Personnalité
- 3- Les 6 types de personnalité
- 4- Les besoins psychologiques :
 - Identifier les 8 besoins psychologiques
 - Comment les satisfaire
- 5- Les stratégies de communication et de motivation
- 6- La matrice d'identification des types de personnalité
- 7- La mécommunication
 - Les trois degrés de la mécommunication
 - Les masques
- 8- Conclusion – Intégration et axes de progrès personnalisés.

La pédagogie est développée autour de concepts théoriques, exercices et exemples pratiques, mise en pratique sur base du vécu des participants ; discussions et échanges d'expériences, dans un esprit de cocréation et de collaboration bienveillante.

Prix intra-entreprise : 1800,00 € HTVA /journée de formation (950,00€ pour une seule demi-journée) + 140,00 € HTVA/Participant pour le questionnaire PCM et le rapport. Maximum 12 participants par session.

Public cible : Vos collaborateurs à tous les niveaux

Pour ancrer l'apprentissage – offrez aux participants 1 heure de coaching individuel pour approfondir le rapport de personnalité et ancrer l'apprentissage. (Prix par séance 280 €)

1.3. Formation de base au Process Communication Model® (PCM®)

Durée : 3 journées en présence (21 heures de formation) ou 6*3:30 en Webinaire à planifier avec vous

Objectif : A la fin de la formation, les participants auront acquis les connaissances de base du Process Communication Model®. Cette formation ouvre la voie à la formation approfondie et à la certification de praticien en PCM.

A la fin de cette formation, les participants auront acquis les connaissances de base pour utiliser le PCM au quotidien dans un cadre personnel et professionnel.

- Ils auront une meilleure compréhension de la structure de leur personnalité en PCM® et de leurs comportements
- Ils auront acquis les outils qui leur permettront de mieux identifier la structure de personnalité des autres et de comprendre les comportements associés.
- Ils pourront interagir et communiquer plus efficacement, de manière positive et vertueuse, auront des clés pour développer des stratégies de communication adaptées, réagir de manière appropriée aux sollicitations de son entourage, construire des relations constructives et efficaces.
- Ils pourront déceler des situations de stress, portes d'entrée à la communication et aux conflits et adopter des stratégies pour mieux les traiter.
- Ils auront les outils qui leur permettront de créer un environnement relationnel de qualité et améliorer la cohésion entre les collaborateurs.

Pendant la formation, nous aborderons les concepts suivants qui seront approfondis et pour lesquels nous ancrerons l'apprentissage au travers d'exercices pratiques et de jeux.

Découvrir et se découvrir,

- Les différents modes de perception :
Comment voyons-nous le monde. Quels sont les lunettes qui filtrent nos perceptions ?
- Les 6 types de personnalité :
Leurs traits principaux, les points forts, la base de notre immeuble de personnalité.
- La structure de personnalité et sa dynamique :
Comment nous bougeons dans notre immeuble de personnalité pour nous adapter aux situations.

Décoder, décrypter, comprendre pour mieux communiquer

- Les styles d'interactions ou styles de management :
Quelles sont nos préférences pour interagir et manager ?
- Les Parties de personnalité et les canaux de communication
Nous observons comment nous établissons la communication sur base de 5 critères verbaux et non verbaux observables, apprenons à mobiliser et utiliser ces canaux en toutes circonstances pour une communication vertueuse et bienveillante.
- La matrice d'identification :
Seul, en petit groupe, à plusieurs, quels environnements conviennent à notre base de personnalité, de quelle manière entrons-nous en relation,

Déployer et Améliorer les relations et la communication

- Les besoins psychologiques exprimés par chaque type :
Comprendre ce qui nous motive, nous met en énergie ?
Reconnaitre nos besoins privilégiés pour mieux les nourrir, charger nos accus !
Nous évoluons au cours de notre vie, Découvrons comment nos besoins évoluent et comment ils impactent nos relations.
- La communication et les séquences de stress
Que se passe-t-il lorsque ça se passe mal ? Qu'est-ce qui explique le stress ?
Comment déclencher une communication tendue ou difficile, un conflit ?

Intégrer, développer, devenir autonome

- Intégration des concepts, exercices et entraînement, axe de progression, plan de développement personnalisé, élaboration de stratégies personnalisées adaptées à la réalité des participants.

La pédagogie est développée autour de concepts théoriques, exercices et exemples pratiques, mise en pratique sur base du vécu des participants ; discussions et échanges d'expériences, dans un esprit de co-création et de collaboration bienveillante.

Public cible : Managers à tous les niveaux de responsabilités, Collaborateurs en charge de communiquer, commerciaux, Account managers, Relationship managers, membres de l'équipe RH.

Prix intra-entreprise : 4.800,00 € HTVA + 140,00 € HTVA/Participant pour le questionnaire PCM et le rapport. Maximum 12 participants par session.

En option : accès à la plateforme d'entraînement à la PCM pendant 3 mois 250,00 € HTVA/ participants

Pour ancrer l'apprentissage – offrez aux participants 2 séances de coaching individuel pour approfondir le rapport de personnalité et ancrer l'apprentissage. (Prix par séance 270 €)

La formation inclus :

- Les supports officiels des formations PCM
- L'établissement de l'indice de personnalité et un rapport complet de la structure de personnalité pour chacun des participants
- Un aide-mémoire des différents concepts

1.4. Développer votre Leadership avec Process Communication Model ®

Durée conseillée : 3 journées en présence (21 heures de formation) ou 6*3:30 en Webinaire à planifier avec vous

Objectifs :

Activer et développer la posture de leader, dynamiser, inspirer et emmener les collaborateurs vers la réalisation d'objectifs partagés par tous.les.

Révéler le meilleur de soi-même et le meilleur de l'équipe

C'est quoi être un leader ?

Il existe un grand nombre d'approches et de définition du leadership. Souvent, on parlera, de Leadership bienveillant, éthique, spirituel, inclusif, inspirant, exemplaire... . Dans le cadre de la formation, nous définissons le leadership comme « capacité à influencer positivement les autres **et** vous-même vers des objectifs communs. »

Cette définition soulève quelques questions :

- Comment dépasser la fonction de manager et poser une posture de leader,
- Comment éveiller l'intérêt, susciter la curiosité et obtenir l'adhésion de l'équipe sans imposer ?
- Comment se motiver et mobiliser les autres vers un objectif commun

Il n'existe pas de leader « Type » Il existe des personnes qui utilisent au mieux la connaissance de leur propre personnalité, développent leurs capacités d'observation, d'écoute, d'adaptation, l'intelligence de la relation.

Devenir un leader commence toujours par mieux se connaître et mieux se comprendre soi-même pour valoriser l'ensemble des ressources présentes en soi et les utiliser de manière authentique.

Devenir un leader, c'est ensuite développer de l'agilité pour se connecter aux autres et créer des relations riches et authentiques.

A la fin de cette formation, les participants auront acquis les connaissances de base pour utiliser le PCM au quotidien dans un cadre de leurs responsabilités de Manager/Leader.

- Ils auront une meilleure compréhension de la structure de leur personnalité en PCM®, de leur style de leadership, de leurs points forts et ressources principales,
- Ils auront acquis les outils qui leur permettront de mieux identifier la structure de personnalité des autres et de comprendre les comportements associés,
- Ils comprendront les perceptions et préjugés du Leader,
- Ils pourront interagir et communiquer plus efficacement, de manière positive et vertueuse, construire des relations constructives et efficaces,
- Ils pourront identifier les besoins psychologiques et développer leur motivation et celle des membres des équipes,
- Ils sauront déceler des situations de stress qui sont les portes d'entrée à la communication et aux conflits et adopter des stratégies pour mieux les traiter,
- Ils évalueront leur niveau d'agilité en leadership et la développer,
- Ils auront les outils qui leur permettront de créer un environnement relationnel de qualité et améliorer la cohésion entre les collaborateurs.

Prix intra-entreprise : 4.800,00€ HTVA pour les trois jours de formation plus 180€ par participant pour le questionnaire PCM leadership®

Pour ancrer l'apprentissage – offrez aux participants 2 séances de coaching individuel pour approfondir le rapport de personnalité et ancrer l'apprentissage. (Prix par séance 280 €)

La formation inclus :

- Les supports officiels des formations PCM imprimés
- L'établissement du profil PCM leadership et un rapport complet de la structure de personnalité de leader pour chacun des participants
- Un aide-mémoire des différents concepts

2. Ateliers thématiques

Les ateliers thématiques sont conçus afin de répondre au mieux à vos besoins. Les sujets peuvent se décliner en workshop/conférence de 2 heures ou en workshop d'une demi-journée ou d'une à deux journées.

Ils peuvent tous s'organiser en présence ou en mode virtuel ou un mixte de présence et de virtuel.

Les ateliers couvrent les thèmes de manière générale en développant les approches théoriques et utilisent les principes du PCM® et d'autres outils (PNL, métaprogrammes, analyse des comportements et motivations intrinsèques) en applications pratiques. Les participants partent ainsi avec une boîte à outils pratique qu'ils peuvent appliquer rapidement.

Les workshops d'une demi-journée ou d'une journée, sont agrémentés de nombreux exercices, cas pratiques et échanges d'expériences. Nous conseillons vivement d'offrir une à deux séances de coaching individuel afin de garantir une meilleure intégration de la matière.

Tarif :

Conférences de 1h30 heures : 700,00 € HTVA

Atelier d'une demi-journée (3h30) : 950,00 € HTVA

Atelier d'une journée : 1.800,00 € HTVA

Atelier de deux journées : 3.450,00 € HTVA

Les tarifs n'incluent pas d'éventuels frais de déplacements et de logement en dehors du Grand-Duché du Luxembourg, sud de la Belgique ou Moselle française.

2.1. Atelier Motivation et cohésion d'équipe

La cohésion d'une équipe passe par la compréhension des différentes personnes qui la compose : leurs personnalités, leurs motivations, leurs talents. Ensuite, le rôle du manager leader est d'utiliser ces ingrédients, encourager la compréhension mutuelle et l'expression de chacun dans un mouvement commun et cohérent vers un objectif qui va nourrir l'ensemble des individus et les encourager à réaliser un objectif commun.

Cet atelier destiné essentiellement aux managers, a pour objectif de donner des clés de compréhension et des outils pratiques qui permettent aux managers d'activer les leviers de motivation chez leurs collaborateurs.

A la fin de la session, les participants auront entre les mains, quelques clés pour :

- Observer les leviers motivationnels dans leur équipe et y répondre en adaptant leur style de management.
- Enclencher une énergie vertueuse en utilisant les talents de leurs collaborateurs et en mettant l'équipe en action.
- Susciter une compréhension mutuelle de chaque membre de l'équipe et co-créer des interactions collaboratives à haute valeur ajoutée.

Pour mieux communiquer, libérer les motivations de chacun, encourager l'expression des talents, la transversalité des compétences, vers plus d'énergie collaborative et de cohésion !

2.2. Management et Leadership en période d'incertitude

La crise COVID, la dégradation de l'économie en 2023, la guerre en Ukraine ; tous ces événements génèrent de nombreuses questions et des multiples inconnues subsistent qui impactent de manière significative les personnes, leurs comportements, le fonctionnement des équipes et des activités.

Au travers de cet atelier, nous aborderons l'incertitude afin de mieux comprendre comment elle est vécue par vos collaborateurs : leurs perceptions, leurs réactions ainsi que les enjeux émotionnels.

Les participants apprêteront les clés qui leur permettront :

- De comprendre le concept d'incertitude,
- D'appréhender les enjeux émotionnels liés à l'incertitude,
- D'adapter leurs réponses face aux différentes situations qui se présentent dans ce contexte,
- De maintenir un bon niveau de motivation chez leurs collaborateurs.

2.3. Prise de parole

On n'a jamais deux fois l'occasion de faire une bonne première impression !

Prendre la parole, entrer en contact, se présenter en quelques minutes, faire passer un message, convaincre, incarner un discours, que cela se passe en réunion, devant un auditoire, ou pendant un événement professionnel, avec des clients ou des fournisseurs, les occasions de prise de parole sont nombreuses et l'impact de celle-ci peut influencer durablement les relations professionnelles.

Durant cet atelier, les participants apprendront des outils et techniques pour :

- Entrer en contact et se présenter en confiance et efficacement,
- Établir la relation, éveiller l'attention, susciter la curiosité de son ou ses interlocuteurs,
- Construire un discours et s'exprimer avec éloquence
- Adopter une posture authentique dans la communication et la prise de parole

2.4. Traitement des conflits

Nous sommes des êtres de relations, nous ne pouvons pas vivre sans relations ! Et pourtant, qui n'a pas connu ou ne connaît pas des relations tendues ou conflictuelles.

Ces situations surviennent dans tous les domaines de la vie : privée, sociale et/ou professionnelle. Dans le cadre de vos entreprises, elles peuvent toucher différentes dimensions ; interne, entre collègues à différents niveaux et externe, face à des clients, des fournisseurs, des financiers ou actionnaires.

Traiter les conflits est une compétence cruciale pour tous managers ou collaborateurs ceux qui cherchent à améliorer les relations interpersonnelles, la cohésion des équipes, les relations avec les autres départements, les fournisseurs, les clients.

A la fin de la session, les participants auront entre les mains des clés pour :

- Comprendre la mécanique des conflits,
- Identifier les différents types de conflit,
- Décadenasser et apaiser une situation conflictuelle,
- Passer de l'adversité à l'altérité.

2.5. Définir des objectifs clairs et alignés aux aspirations

La définition d'objectifs n'est pas qu'un exercice de management. De plus en plus souvent, il demande la participation active de l'ensemble des collaborateurs qui peuvent se sentir démunis face à cette tâche perçue comme une corvée rébarbative.

En réalité, l'établissement d'objectifs clairs et précis est un moment très important qui va déterminer l'ensemble des activités, tâches et réalisations tout au long de l'année.

En effet, ils constituent la boussole qui permet à chacun de garder le cap tout au long de l'année ; c'est une référence permanente utile à chaque moment et pour toutes les décisions à prendre ; c'est un guide essentiel qui assure le développement fluide et cohérent de chacun et permet un suivi des performances objectif.

Lors de cet atelier, chacun pourra :

- Construire ses propres objectifs de manière claires et précises au travers d'un processus qui prend en compte les aspirations, besoins et motivations de chacun.

2.6. Faire le point sur votre position, votre situation dans l'entreprise grâce aux niveaux logiques de Dilts.

Robert Dilts a créé le modèle des niveaux logiques qui permet de réfléchir de manière globale à votre situation professionnelle, identifier des blocages ou construire un projet robuste.

Il a structuré différents niveaux organisés en pyramide qui interagissent entre eux :

- L'environnement dans lequel je suis, les comportements que j'y adopte, les ressources et les qualités que j'active qui alimentent mes valeurs et mes croyances motivantes pour définir enfin « Qui je suis professionnellement ».

C'est un outil idéal pour les managers et les collaborateurs pour préparer des discussions en face à face, trouver des solutions à des blocages qui empêchent de réaliser des objectifs, améliorer sa posture au bureau et construire des projets.

Lors de cette formation, les participants apprendront au travers de cet outil à :

- Identifier précisément le niveau de blocages éventuels et définir un objectif clair de positionnement dans l'équipe
- Structurer sa pensée sur les niveaux logiques qui permet de construire un projet robuste,
- Préparer des entretiens en face à face entre N et N+1 d'évaluation des réalisations ou de discussion de développement et de progression professionnelle.

2.7. Conduire des entretiens d'évaluation puissants et efficaces

Utilisé à bon escient et préparé de manière positive, l'entretien d'évaluation est un moment privilégié avec les membres de l'équipe qui permet au manager de faire le point et de donner un feedback sur les réalisations, les succès mais aussi les défis et les axes d'amélioration des membres de l'équipe.

C'est aussi un puissant levier de motivation qui favorise l'adhésion et l'implication et enfin un moyen idéal de nourrir le besoin de reconnaissance et de se sentir respecté des collaborateurs.

Il permet au manager de garder le cap sur l'atteinte des objectifs et le développement de l'équipe.

Au cours de cette formation, nous répondrons aux questions essentielles qui permettront aux managers de :

- Comprendre les principaux aspects et défis de l'entretien d'évaluation
- Développer des outils concrets et pratiques à utiliser lors de l'entretien d'évaluation pour en faire un outil de management et de leadership puissant.
- Comprendre et appliquer une méthode de management efficace pour préparer et être préparé aux entretiens d'évaluation
- Gérer les situations difficiles lors des feedbacks sur des aspects critiques ou face à des comportements négatifs.
- Éviter les pièges qui pourraient faire de ce moment un véritable désastre.
- Appliquer un leadership vertueux et construire des ponts vers le futur pour les membres de votre équipe et l'équipe elle-même.

2.8. Atelier de préparation à la retraite

Les dernières années avant la retraite peuvent générer chez les collaborateurs, des questions qui si elles ne sont pas ou peu appréhendées, peuvent impacter la vie au travail des futurs retraités :

- Un niveau de motivation qui baisse avec moins d'engagement et d'implication,
- Un sentiment d'utilité qui diminue qu'il soit justifié ou pas,
- Des seniors distraits ou focalisés sur leur vie future,
- Des questions de gestion de talents, de transfert de compétences et de plan de succession

Le processus d'off-boarding est un point crucial dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, l'atelier de préparation à la retraite répond efficacement à plusieurs de ces points. Au-delà de l'intérêt que vous montrez à vos collaborateurs jusqu'à leur départ et donc un sentiment de reconnaissance chez ceux-ci avec un impact positif sur leur adhésion et leur implication, cet atelier a comme bénéfice de :

- Libérer vos collaborateurs des questions et appréhension au sujet de leur retraite,
- Faire émerger leurs valeurs, besoins et motivations actuels qu'ils pourront exprimer durant leur retraite ET qu'ils pourront activer dans l'entreprise jusqu'à leur départ,
- Leur permettre de préparer leur départ en laissant la trace qu'il souhaite laisser (compétences, engagement, responsabilité) et donc répondre aux questions de transfert de compétences et de préparation de la génération qui suit (mentoring),
- Laisser une expérience positive de l'entreprise chez vos collaborateurs qui perdurera et créer une communauté d'ambassadeurs qui pourra toujours relayer et soutenir les communications et discours de votre entreprise.

2.9. Atelier apprêhender et apaiser le stress

Ancré en nous depuis l'origine des premières cellules du corps humains, le stress nous a permis de survivre et d'évoluer. Mais parce qu'il est justement au plus profond de notre développement, il génère en nous des réactions qui si elles ont été utiles, ne le sont plus vraiment dans un grand nombre de circonstances de notre vie moderne. Et pourtant, il a cette capacité à nous pourrir la vie, à détruire notre bien-être, les relations à soi et aux autres

Au terme de cet atelier, le participant sera capable de :

- Comprendre les mécanismes du stress ainsi que les enjeux émotionnels
- Découvrir des outils pour prévenir et déjouer son stress
- Retrouver la maîtrise de son agenda
- Améliorer son bien-être et son efficacité professionnelle
- Établir une stratégie anti-stress, un plan d'action personnel et durable.

2.10. Atelier Incarner le Manager Coach

Lorsqu'il enfile sa veste de Manager Coach, le Manager focalise son attention sur chaque membre de son équipe. Il développe des ressources et qualités spécifiques au coaching qu'il applique au management pour accompagner chaque membre de son équipe à développer leurs compétences et atteindre des objectifs ambitieux en créant un environnement respectueux, motivant.

Au travers de sa démarche, il assure plus d'autonomie et de responsabilité individuelle et collective et il renforce la cohésion et l'adhésion aux objectifs de l'équipe.

Au terme de cet atelier, les participants apprendront :

- La Posture du Manager Coach
 - Distinction entre Coach, Manager Coach, Mentor – mettre en place le cadre du coaching en management.
 - La bonne posture : Écouter, Observer, Vérifier, Confirmer, Agir
 - Encourager l'autonomie et le développement
 - Créer une dynamique dans l'action
- Les clés essentielles pour comprendre la dynamique individuelle et collective, identifier des objectifs et des projets énergisants autour d'un objectif commun
- Identifier les ressources et les motivations pour atteindre des objectifs individuels
 - Mettre en place un programme de délégation clairement intégré dans le fonctionnement de l'équipe, ses objectifs et ses enjeux,
 - Accompagner vers plus d'autonomie et de responsabilisation

- Assurer le succès des collaborateurs au travers d'un suivi porteur de développement pour chacun

2.11. Gérer les personnalités « difficiles »

Qui n'a jamais été confronté à un casse-pieds, râleur notoire, boudeur patenté, envahisseur émotionnel, Monsieur « Je sais tout », ou Mme « Ca ne marchera jamais ! », silencieux, obséquieux, dédaigneux etc., etc., ces personnes qui, bloquées dans cet état, répètent sans cesse ces comportements sans vraie raison apparente, génèrent gênes et frustrations et impactent l'activité de l'équipe.

Ils/Elles sont qualifiées de « difficiles » et posent généralement des soucis aux managers chargés de régler ces situations au plus vite. Tâche oh combien délicate !

Durant cette formation, au travers de différents outils et exercices, les participants apprendront à :

- Identifier un vrai « profil difficile ». Ils évalueront aussi à quel point ils peuvent eux-mêmes devenir difficiles pour d'autres,
- Comprendre les messages qui se cachent derrière les comportements difficiles, et y répondre,
- Comprendre et identifier les jeux psychologiques
- Déminer les comportements et paroles qui pourrissent les relations et initier les propositions de changement
- Préparer et tenir la discussion avec le collègue aux comportements « difficiles »
- Maximiser le potentiel de changement.

3. Coaching

3.1. *Un Coaching coaching avec TakeOff*

Le coaching est un processus bienveillant au travers duquel le coach accompagne son coachee dans une relation de confiance mutuelle. Le coach amène son coache à trouver ses propres solutions à la situation qui le (pré)-occupe

Un Coaching TakeOff Décalé c'est :

- Définir un objectif clair, réaliste et mesurable et aligné aux aspirations du coachee dans son contexte personnel en tenant compte de ses relations et son environnement spécifiques.
- Explorer la situation, observer et s'observer, identifier les feins, les blocages, laisser vivre les émotions, exprimer les pensées,
- Changer les angles de vue, décaler, éclairer la situation différemment, bousculer les croyances, prendre de la hauteur, activer la candeur, porter un regard neuf et ouvrir le champ, s'offrir de nouvelles perspective, trouver des Alternatives
- Activer les Alternatives, créer et dessiner les chemins, évaluer les possibilités, les confronter avec ses aspirations, ses valeurs, évaluer les résultats, choisir en conscience
- Lancer les actions, planifier, agir, observer, apprendre et développer ses ressources, évaluer les résultats, ajuster, continuer en justesse,
- Être aligné, authentique, juste, élégant, en confiance, bon pour soi et pour les autres

Pour quoi un coaching DECALE :

- Faire Face à un blocage, un frein, qui empêche d'avancer et atteindre un objectif dans différentes circonstances, en prendre conscience et trouver la tangente , l'alternative
- Développer des ressources, élargir son champs de pensées et d'actions, pour grandir, aller plus loin, plus vite
- Prendre la bonne posture, au bon moment, utiliser son éventail de ressources, les exprimer authentiquement
- Avoir envie de Faire mieux pour mieux Être, pour soi et pour les autres

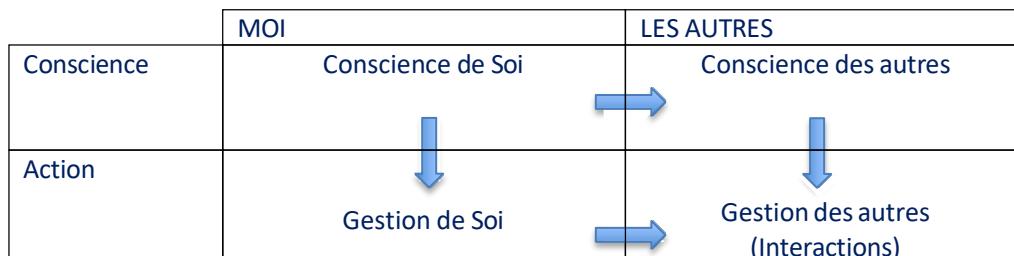
3.2. *Coaching de Managers Leaders*

Manager et diriger une équipe est un métier qui s'apprend.

On ne devient pas manager grâce à une promotion, on devient manager et leader en apprenant à l'être.

Le point de départ pour devenir un manager et un leader est de bien se connaître et de travailler sur soi.

- Une bonne connaissance/conscience de soi permet de mieux agir sur soi,
- Mieux agir sur soi permet de s'ouvrir à une meilleure conscience des autres,
- Une meilleure conscience des autres permet de mieux interagir avec eux.



Au travers du processus de coaching, j'accompagne les managers dans le développement de leurs compétences et de leur posture de manager et de leader.

Chaque démarche de coaching est dédiée au manager et donc par définition unique et spécifique. À partir d'un objectif précisément défini, le coaching permet au manager de prendre du recul, d'observer sa situation, son comportement et sa personnalité et d'adopter ensuite les changements et les stratégies spécifiques qui vont répondre au mieux au développement de sa fonction au sein de l'équipe et ainsi favoriser le développement de l'équipe elle-même.

Tarif :

300,00€ HTVA par séance (1:00 à 1:30)

3.3. Coaching de Talents

Accompagnez vos collaborateurs prometteurs et accélérez leurs progressions.

Fréquemment, un ou plusieurs collaborateurs émergent du groupe et montrent une envie de développer leurs compétences, une dynamique parfaitement alignée avec la culture de l'entreprise et un potentiel de progression important.

La question se pose alors de leur progression et de la rétention de ces talents.

Un coaching individuel est outil efficace de fidélisation des talents. Au cours du processus de coaching, sur base d'un objectif défini, j'accompagne les talents à :

- Identifier leurs moteurs de motivations,
- Décadenasser les potentielles croyances limitantes,
- Leur faire prendre conscience de leurs ressources, de leurs points forts,
- Identifier les ressources à développer pour renforcer et accélérer leur développement.

Tarif :

280,00€ HTVA par séance (1:00 à 1:30)

L'expérience montre qu'en moyenne 5 à 6 séances de coaching suffisent pour permettre au coaché d'atteindre son objectif.

3.4. Coaching d'équipe

« Seul on va plus vite, A plusieurs on va plus loin » Proverbe Africain

Un coaching d'équipe c'est offrir à ses membres des moments de réflexion, d'échanges et d'actions sur des questions qui les touchent directement pour atteindre des objectifs d'équipe clairs et spécifiques.

Le processus de coaching permet à chacun de comprendre sa propre personnalité au sein de l'équipe, celles des autres et ainsi prendre conscience de la valeur de chacun, des interactions, (re)créer du lien et de la collaboration pour créer une identité commune forte, dessiner une mission, définir une vision et agir en cohérence.

Un coaching d'équipe c'est comme apprendre à danser dans un ballet, chacun à la place qui lui convient au meilleur de ce qu'il/elle est, de ce qu'il/elle offre, dans un ensemble cohérent, parfaitement synchronisé, pour créer un tableau unique et dynamique.

Tarif : Sur devis

TAKE OFF

COACHING

Pour me contacter

François Leclercq
TakeOff Coaching Sàrl
18 rue de l'Industrie
L-8399 Windhof

Mobile : 00352 671 050171
E-mail : francois@takeoff-coaching.lu
www.takeoff-coaching.lu



TA>E OFF

COACHING