



DALE CARNEGIE TRAINING®

Pour améliorer le résultat des Hommes, des Equipes et des Entreprises



Ingénierie – Formation – Conseil  
Représentant Dale Carnegie Training  
(Zone CEMAC)

Training de Haut Niveau

-Coaching-

## DELEGATION, COACHING ET LEADERSHIP



Diplôme International de 2.4 Unités de valeur reconnu à l'université d'Harvard et Stanford, entre autres certifications.

Nous sommes :

- Partenaire de Microsoft dans les conseils du logiciel de présentation PowerPoint.
- Membre de la fondation Peter Drucker, spécialiste international en management et développement des programmes Dale Carnegie, certifié ISO 9001.

### ORGANISATION

Animation : 1 formateur certifié conduit, grâce à une participation active, les participants vers plus d'aptitudes dans les domaines de développement recherchés.

Le travail s'organise en petites groupes pour pratiquer et expérimenter els concepts proposés. Les participants élaborent des projets concrets relatifs à leur activité.

L'espace-temps entre chaque séance permet d'intégrer dans la vie professionnelle les méthodes proposées et d'en mesurer l'impact.

Diplôme international reconnu : 2.4 unités de valeur à Harvard et Stanford, entre autres certifications.

Développement des programmes Dale Carnegie certifié ISO 9001.

Membre de la fondation Peter Drucker, spécialiste international en Management.

### METHODE ET PROCESSUS

Vous aurez un training intensif de 03 jours consécutifs en semaine. Ce programme peut être personnalisé et adapté aux enjeux et objectifs de votre entreprise.

Nous vous aidons à élaborer des documents de manager, commencés en séance, complétés et affinés à la séance suivante :

- Plan à long terme de projet de changement pour mieux piloter l'action.
- Description de Postes en Termes de Résultats pour déléguer mieux, augmenter la productivité, évaluer les performances.
- Plan d'économies. Vous appliquez un outil performant de créativité à vos gains potentiels de fonctionnement. Retour sur Investissement en moyenne 10 fois.

Nécessité d'appliquer les concepts proposés pour expérimenter les évolutions souhaitées dans le management et en permettre l'intégration de façon durable.

### Processus d'action :

- Evaluation de l'attitude et des compétences du manager Leader ;
- Mise à jour des connaissances et organisation du potentiel accumulé de façon empirique
- Mise en pratique en situation professionnelle des concepts développés et compte-rendu d'application ;
- Affirmation des compétences et renforcement de l'attitude.

### CAMEROUN

BP 5528 Douala CAMEROUN  
TEL (237) 233 42 58 25 FAX (237) 233 42 47 82  
Mob(237) 6 76 11 24 61/ (237) 677 11 47 58  
E-mail : [contact@paness.net](mailto:contact@paness.net) Site : [www.paness.net](http://www.paness.net)

### COTE D'IVOIRE

06 BP 2338 Abidjan COTE D'IVOIRE  
TEL (225) 22 42 77 77 FAX (225) 22 42 11 22  
06 B.P: 2338 Abidjan 06  
E-mail : [contact-ivoire@paness.net](mailto:contact-ivoire@paness.net)

### GABON

BP 1485 GABON  
TEL (241) 01 20 42 18  
B.P : 1485 Libreville  
E-mail : [contact-gabon@paness.net](mailto:contact-gabon@paness.net)

# DELEGATION, COACHING ET LEADERSHIP

## CONTENU DE LA FORMATION

### DUREE

03 JOURS

### COÛT / PARTICIPANT

Formation : 900 000 F CFA HT  
Suivi évaluation : 100 000 F CFA HT  
1 000 000 F CFA HT  
Réduction pour plus de 06

### DATE ET LIEU

Voir planning ci-joint

### POPULATION CIBLE

Cadres supérieurs et intermédiaires

### OBJECTIFS

#### AU PLAN DE LA DELEGATION :

- Assumer leurs rôles et leurs responsabilités de managers, sur les performances et l'autonomie des collaborateurs au sein des équipes de travail.
- Définir pour chaque collaborateur des objectifs SMART et des indicateurs de performances pertinents pour les amener à percevoir clairement ce qu'on attend d'eux et à s'impliquer.
- Préparer, conduire et gérer efficacement le processus de délégation des activités et de l'autorité à aux collaborateurs.

#### AU PLAN DU COACHING :

- Pratiquer la philosophie, les approches et les outils de coaching en milieu professionnel.
- Se familiariser avec les rôles et les styles préférés de chaque collaborateur, pour assurer un coaching de transformation.
- Suivre, conseiller, encadrer, recadrer et développer les collaborateurs afin de les aider à améliorer leur efficacité opérationnelle.

#### AU PLAN DU LEADERSHIP :

- Développer un style de leadership inspirant et responsabilisant, pour encourager les collaborateurs à prendre des initiatives et en assumer la responsabilité.
- Créer l'environnement et les conditions nécessaires à l'éclosion des talents et de la créativité des collaborateurs au sein des équipes de travail.
- Etre un modèle de mentor par la qualité de l'écoute, du suivi, des conseils mis à la disposition des collaborateurs pour booster les performances des collaborateurs.

### MODULE INTRODUCTIF :

#### Rappel de quelques fondamentaux

- Défis de l'entreprise en matière de performances humaines
- Les 05 facteurs clés de la performance humaine (Dale Carnegie)
- Missions et responsabilités des managers coachs
- Restitution de l'évaluation individuelle pré formation
- Processus de gestion des performances humaines,
- Perception, motivation, communication et performance.

### MODULE I :

#### La délégation « empowerment » - principes et objectifs : Déléguer c'est responsabiliser et impliquer les collaborateurs

- Comprendre les enjeux et les défis de la délégation
- Identifier ce qui bloque la délégation au sein de l'entreprise et chez chaque participant
- Identifier le processus et les activités de délégation du manager
- Créer le terrain propice à la délégation
- Préparer efficacement une délégation
- Développer les attitudes et comportements qui font réussir la délégation
- Conduire un entretien de délégation
- Accompagner le délégué dans la réussite
- Suivre et évaluer la délégation : les indicateurs de réussite.

### MODULE II

#### « Le leadership » - principes et objectifs : Développer un leadership inspiratif

- Défis et levier de réussite du leader dans le coaching
- Attitudes fondamentales du manager coach
- Principes de base du mentoring
- Style de leadership en situation de coaching
- L'art d'inspirer les collaborateurs
- Développer les bons leviers de leadership
- Auto évaluation : axes d'amélioration personnelle.

### MODULE III

#### Le « coaching » - principes et objectifs : Coacher c'est l'art d'améliorer les performances

- Philosophie du coaching
- Coaching et autres types de formation au poste
- Identifier et comprendre les 6 étapes fondamentales dont fait partie le coaching
- Créer un environnement propice à l'entraînement des adultes
- Identifier les attitudes et compétences qui favorisent la réussite du coaching et l'adhésion du coaché.

### MODULE IV

#### Les clés pour réussir son coaching : techniques, outils pour changer les autres

- Démontrer sa capacité à créer des opportunités de coaching avec confiance
- Comprendre la personnalité, les tendances et les styles préférés des autres.
- Adapter la technique de coaching au contexte et aux caractéristiques du coaché
- Mettre en application les différentes étapes du processus de coaching
- Coaché les participants en fonction d'objectifs clairement établis
- Développer la motivation des collaborateurs
- Agir sur le MPA de votre collaborateur.

### MODULE V :

#### La gestion quotidienne des actions de coaching : elle passe par l'art des relations et la capacité à encourager

- Analyser les performances des collaborateurs pour comprendre les facteurs de performance et le contexte.
- Aider le collaborateur à retrouver des solutions à ses problèmes de performances
- Démontrer une attitude centrée sur la personne et s'exprimer sur un mode amical et conversationnel
- Faire un commentaire concis pour souligner une force ou qualité personnelle
- Donner un feedback qui encourage et favorise l'atteinte de percées (progrès significatifs)
- Contextualiser les commentaires en les intégrant aux enjeux business
- Mettre en lumière les applications pratiques ou la pertinence pédagogique.

### MODULE VI :

#### Garder sa confiance face au « coaché » : se traduit dans le questionnement et l'écoute du coaché ou l'art de la communication interactive

- Maîtriser des techniques de facilitation
- Utiliser des techniques variées de questionnement
- Susciter la participation, par un questionnement pertinent, à différents moments d'une session (ouverture, clôture, debriefing)
- Utiliser le questionnement comme outil pédagogique
- Faire preuve d'écoute empathique.

### MODULE VII :

#### Evaluer un « coaché » : passe par la capacité du coach à savoir vendre ses idées et à être pertinent

- Savoir créer un cadre d'évaluation et le vendre au coaché
- Etablir les liens entre les objectifs du coaché et ceux de l'entreprise
- Maîtriser vos attitudes
- Gérer les conflits interpersonnels pour créer le terrain propice à la réussite du coaching.
- Créer les conditions qui invitent les autres à se changer.

## REFERENCES DALE CARNEGIE TRAINING

#### AFRIQUE DE L'OUEST : COTE D'IVOIRE-MALI-BURKINA :

BULL ; BIAO-CI ; I2T ; SMB ; OCAB ; IVOIRIS ; CNRA ; MCG ; MINAGRA ; IRD ; DAFNE ; GRAS SAVOYE ; COLAS ; SIR ; INSTITUT DES SAVANCES ; DIMR/PNGTER ; PACIL/RCN ; DIRECTION REGIONALE AGRICULTURE F.D.F.P ; IREN ; MINISTRE DU BUDGET ; MB&A ; COPHARMED ; SIVOA ; SIR ; MINISTERE DE LA S&TE ; PFR/BNETD ; PAA ; CAA ; ABB ; COLINA ; MINISTERE DE L'AGRICULTURE ; SGS ; SAPH ; PETROCI-GAZ ; SIMO ; PHARMACIE TIASSALE ; PACIL ; LONACI ; ASSEMBLEE NATIONALE ; PHARMACIE NANAN YAMOUSSO ; MTCN ; CIDT ; MINISTERE DE PROMOTION DE LA FEMME ; METALIVOIRE ; ITRAP-CI ; MARUBENI ; DIOAC ; PRICE WATER HOUSE ; JAG ; CNRA ; PPDEA/PRMEXA ; CORAXEL ; EECI ; PHARMACIE DE GUIGLE ; FRATERITE-MARTIN ; PHARMACIE DE KOUMASSI ; HOTEL IVOIRE ; FIDI ; COGIM ; TECHNOA ; AFRAM ; AGEPE ; NESTLE ; FRAR ; ETC.

#### AFRIQUE CENTRALE : CAMEROUN-GABON-CONGO-TCHAD :

ALUCAM ; MTN ; ORANGE ; EDC ; SEEG ; NESTLE ; CHOCOCAM ; USA EMBASSY ; TAF INVESTMENT ; COMETAL ; WWF ; TRADEX ; SNI ; SHELL ; CORLAY ; PERENCO ; BETA CONSULTING ; PRINT ; SETRAG ; SOGARA ; CNSS ; BGFI ; ECOBANK ; CELTEL ; HILTON ; GROUPE CASTEL (SABC, SOCAVER, TANGUI) ; GROUPE SOMDIA (SOSUCAM, SGMIC) ; AFRILAND ; BANQUE POPULAIRE ; CREDIT LYONNAIS ; UBA ; CBC BANK ; COLINA INSURANCE ; BENEFICIAL ASSURANCE ; FME GAZ ; HOTEL IBIS ; HOTEL HILTON ; CNIC ; SONARA ; SCDP ; ADC ; CCAA ; CCA ; CIMENCAM ; COTCO ; TOTAL ; CEP SEIGNERIE ; SOPECAM ; INSTRUMELEC ; CPA ASSURANCE ; PORT AUTONOME DE DOUALA ; ARITEC ; MTN ; AES SONEL ; HYDRAC ; EMPLOI SERVICE ; SCHLUMBERGER ; HALLIBURTON ; PLASTICAM ; MESSAPRESSE ; AUTORENT ; FINI HOTEL ; CRTV ; PECTEN ; CAMLAIT ; BAT ; OAPI ; MAERSK ; LANAVET ; CAMI TOYOTA ; SAPTRANS ; ELYSIAN AIRLINES ; CANAL 2 ; GROUPE THANTRY ; CADYST INVEST ; WEST ENGINEERING ; SAGA ; HYSACAM ; FEICOM ; ART ; CHANAS ASSURANCE ; UTSCHE ; MITCHIMIE ; CHRONO-POST ; DHL ; ELEGANCE PRESSING ; MINISTERE DES FINANCES ; MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ; DIRECTION DES DOUANES ; ETC.

#### DANS LE MONDE : AMERIQUE – EUROPE – ASIE – OCEANIE :

MICROSOFT ; PECHINEY ; DIAGEO ; AIRBUS ; BOEING ; TOTAL ; SHELL ; AGIP ; TEXACO ; TOYOTA ; GENERAL MOTORS ; CHRYSLER MOTORS ; CNN ; CFI ; IBM ; HP ; CANON ; NOKIA ; ALSTOM POWER ; CHEVRON ENERGY SOLUTIONS ; EXXONMOBIL ; ABN AMRO BANK ; AXA ASSURANCE ; AMERICAN EXPRESS ; BANK CENTRAL ASIA ; BANK OF NEW YORK ; BMW FINANCIAL SERVICE ; CITI GROUP ; DELOITTE & TOUCHE ; KPMG ; JP MORGAN CHASE ; COCA COLA ENTREPRISE ; NESTLE ; PURINA AB ; UNILEVER ; AVENSIS CO ; BAYER INC ; GLAXOSMITHKLINE ; WARREN HOSPITAL HOTEL ; HILTON HOTEL ; APPLE ; IBM ; MOTOROLA ; ORACLE ; BBC ; MANPOWER ; ETC.