



Déroulement, processus d'apprentissage, transfert d'apprentissage et coûts : *FAQ*

I. Déroulement

Afin de vous donner une idée de la manière dont les participants vivent l'expérience du concept Reality Training LEAD, nous vous décrivons le déroulement typique d'une séance de simulation de conduite.

A. Reality Training

Il est 8:30 heures à l'hôtel Bellerive où se déroule le séminaire. Monsieur Berger, Madame Rey, Madame Lehmann et Monsieur Zahnd (participants au séminaire) ont un rendez-vous avec la direction de la société All4Sports SA. En qualité de responsable de département, Monsieur Berger sera briefé personnellement par le comité de direction (formateur Hostettler). Il sera chargé de missions. Il pense que ce sera un défi assez sportif.

Au cours de cette séance, Madame Rey, Madame Lehmann et Monsieur Zahnd seront des chefs de service sous les ordres de Monsieur Berger. Ils auront eux aussi quelques missions à réaliser, c'est ce qu'un assistant de la direction (formateur Musolino) leur a expliqué lors d'une réunion. Par chance, les employés vont bientôt arriver, se disent les trois chefs de service. Ont-ils suffisamment dormi et sont-ils motivés ?

Il est 8:50 heures à l'hôtel Bellerive où a lieu le séminaire. Les membres de l'équipe arrivent. Les missions sont réparties au sein des équipes par les trois chefs de service : préparation d'un congrès, enquête auprès des employés, réalisation d'une analyse SWOT pour un site, etc. Il y a beaucoup à faire ! Mais tout le monde déborde d'énergie.

9:00 heures: le responsable de département Berger fait irruption au beau milieu de cette atmosphère studieuse. Il veut voir immédiatement ou au plus tard à 9:05 heures les chefs de service dans son bureau en raison d'un projet d'extrême urgence. Et il y a encore d'autres tâches de moindre importance à réaliser. Les chefs de service grognent et pestent en silence.

Comme dans d'innombrables entreprises de Suisse, d'Allemagne et d'Autriche, ce matin à 9:05 heures, c'est la folie normale du quotidien d'un cadre chez All4Sports SA...

À 9:15 heures surgit un reporter (formateur Musolino). « Les rumeurs selon lesquelles un sous-traitant de la société All4Sports (caoutchouc) fait travailler ses employés dans des conditions absolument inhumaines et qu'en conséquence des suicides ont déjà eu lieu dans l'usine en Roumanie sont-elles véridiques ? Quelle est l'ambiance sur place au siège principal, depuis l'annonce de cette nouvelle ? ».

Un type assez tenace. Ce n'est qu'après un certain temps que la cheffe de service, Madame Lehmann, réussit à se débarrasser du journaliste gênant et à l'orienter vers bureau ad hoc.

9:30 heures: première présentation des résultats aux membres de la direction (MM. Hostettler et Musolino). Le chef de service, Monsieur Zahnd, présente seul les tâches réalisées par son équipe. En arrière-plan, le responsable de département, Monsieur Berger, a des frissons...

Il s'aperçoit qu'il n'a pas assez clairement expliqué l'objectif de la mission lorsqu'il a délégué le travail et qu'il n'a pas vérifié que la tâche avait été vraiment bien comprise. Aïe, la direction n'est vraiment pas satisfaite du résultat présenté, c'est le moins qu'on puisse dire, et cela ne l'amuse pas du tout.

À 9:50 heures, après 90 minutes de travail intensif, le premier tour de formation est terminé.

Petite pause (pour les participants). Tout le monde respire à fond. Les formateurs récupèrent toutes les tâches réalisées et les analysent. Elles seront notées et évaluées selon leur pourcentage de réussite.



II. Processus d'apprentissage

Auto-évaluation et évaluation des « soft skills »: chaque collaborateur évalue son chef de service sur une feuille séparée. Les chefs de service s'autoévaluent à leur tour et évaluent également le responsable de département. Le report des données s'effectue ensuite sur de grandes feuilles préparées à cet effet.

Les participants se réunissent en séance plénière. Les évaluations sont désormais visibles pour tous. Chaque participant donne alors oralement son feedback quant à son attribution de points, et il fait part de ses observations. Les dirigeants reçoivent ainsi un retour d'informations détaillé sur la manière dont leur style de direction a été perçu et vécu.

Les deux formateurs dirigent la séance. Ils précisent et nuancent des points de vue trop durs ou trop généraux, dégagent l'essentiel de certaines interventions trop longues, et complètent les observations des participants avec leur vision d'expert. Les phases évaluatives se déroulent de manière concrète et respectueuse.

Mesure de performance des « hard skills »: au terme de l'auto-évaluation et évaluation des « soft skills », le nombre des points obtenus pour la réalisation des tâches traitées par toute l'équipe est communiqué. Les dirigeants obtiennent ainsi un retour d'information supplémentaire sous la forme d'un indice de performance.

Bref input théorique: un sujet important qui s'est manifesté lors de la séance de reality training (par exemple la motivation des collaborateurs), est mis en discussion et est complété par un input théorique d'une dizaine de minutes choisi dans notre *Essentiel d'un leadership efficace*.

Les participants notent ensuite leurs « apprentissages personnels » dans leur journal d'apprentissage.

La séance suivante débute alors, avec un nouveau responsable de département, de nouveaux chefs de service, de nouvelles équipes et de nouveaux défis. Au final, 5 tours de formation avec 50 missions, 25 perturbations et 7 brefs inputs théoriques seront réalisées sur les deux jours.

III. Transfert d'apprentissage

B. Transfert électronique

Les participants continuent de travailler sur leurs points personnels à l'issue du séminaire. Peu importe le moment et le lieu, le soir devant l'ordinateur, en déplacement à l'aide du smartphone ou pendant la pause de midi : les participants continuent de réfléchir intensément pendant 21 jours sur leur personne et les apprentissages réalisés.

Ils obtiennent un aperçu de notre transfert électronique sur mesure et de notre outil d'évaluation *go2Igo*:

- Page d'accueil: <http://demo.go21go.com>
- Nom d'utilisateur: L.winter@go21go.com
- Mot de passe: demo01

C. Coaching individuel

Pour terminer le processus d'apprentissage, les dirigeants obtiennent un coaching personnel individuel (75'). Un bilan sera établi sur le développement personnel réalisé, et d'autres étapes seront initiées pour l'avenir.



IV. Les questions les plus fréquentes (FAQ)

Nous avons réuni ici pour vous un panel des questions les plus fréquentes. Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à nous contacter personnellement. Nous nous ferons un plaisir de vous renseigner!

1. Pour quels groupes cibles le concept Reality Training LEAD est-il conçu ?

Reality Training LEAD met l'accent sur le développement du leadership des dirigeants de tous les niveaux hiérarchiques, à l'exception des managers de haut niveau (CXO et CA/conseil de surveillance).

Les cinq groupes de clients principaux suivants se sont profilés au fil du temps:

- « Performance Programm » pour les dirigeants ou les responsables de département, les chefs de service et les chefs d'équipe dans des entreprises et groupes plus importants.
- « Development Programm » pour les futurs cadres et les hauts potentiels dans les entreprises plus importantes.
- « Complete Programm » pour les principaux dirigeants des petites et moyennes entreprises.
- « Intégration Programm » pour les dirigeants volontaires cette offre est mentionnée dans le programme de formation continue offert par l'entreprise.
- « Development Center » pour effectuer un état des lieux, établir le profil des forces et faiblesses et promouvoir le développement des dirigeants et de leur relève.

2. Combien de participants sont nécessaires pour réaliser une session LEAD Reality Training LEAD ?

7 participants au minimum et 16 au maximum.

3. Quels sont les points organisationnels principaux d'une session Reality Training LEAD ?

- 2 jours, 21 heures = ce qui correspond en fait à 3 jours de séminaire! Horaire habituel: 8h00 – 19h45
- 5 tours de formation avec 50 missions, 25 perturbations et 7 brefs inputs théoriques choisis dans notre *Essentiel d'un leadership efficace*.
- 2 formateurs qui dirigent la session et animent les feedbacks.

4. Est-ce que les formations Reality Training LEAD existent également comme séminaires ouverts ?

Les formations Reality Training LEAD sont proposées également comme « open LEAD » en Suisse, en Allemagne et en Autriche. Si vous n'avez que 1 ou 2 dirigeants pouvant participer à une formation Reality Training LEAD, cela pourrait être une bonne alternative à la mise en œuvre d'une séance de formation en interne.

5. Les formations Reality Training LEAD existent-elles aussi dans d'autres langues ?

Oui, ces formations sont également proposées en allemand et en anglais.

6. En tant que spécialiste RH, puis-je participer à ces formations ?

Sans aucun problème, nous serons heureux de vous accueillir comme observateur... ou comme participant !

7. Nous souhaitons organiser 2 sessions de formation Reality Training LEAD en parallèle : disposez-vous des ressources nécessaires ?

Pas encore, à ce jour, en langue française ou anglaise. Sans problème par contre en allemand.

8. Des problèmes interrelationnels surviennent-ils lors des phases de feedback? Les participants osent-ils être assez francs?

Nous gérons les phases de feedback avec toute la diligence requise et permettons aux participants de bien comprendre que ces feedbacks représentent une opportunité d'apprentissage fantastique et souvent unique.



Par ailleurs, les phases de feedback sont très structurées, et les participants disposent ainsi d'une orientation et d'un cadre sécurisants. Cela leur permet d'évaluer (même sévèrement) et d'accueillir les évaluations avec franchise et bienveillance.

9. Le succès de la formation Reality Training LEAD peut-il être mesuré ?

La formation Reality Training LEAD est mesurée par nos clients à l'aide des méthodes usuelles d'évaluation de la satisfaction au terme des séminaires. Nous atteignons des valeurs bien supérieures à la moyenne. En outre, la réussite et les progrès sont mesurés et évalués pendant 21 jours (!) à l'aide de l'outil de transfert *go2Igo*. Dans ce domaine également, les évaluations obtenues nous situent à un très haut niveau qualitatif!

10. Quels sont les compétences qui s'améliorent au niveau « conduite des collaborateurs » chez les participants ?

- La perception de leur rôle de cadre, de responsable, de dirigeant.
- Leur affirmation personnelle plus assertive.
- Ils délèguent et coordonnent de manière plus cohérente et plus précise, en fonction des objectifs à atteindre.
- La prise de décisions et la communication courageuse de ces décisions.
- La communication vers le haut et vers le bas devient plus directe et plus franche, tout en restant respectueuse.
- La séparation du bon grain de l'ivraie, c.-à-d. le tri efficace des « bons 20% » de Pareto.
- Etc.

En conséquence, la performance des différents dirigeants s'améliore significativement!

11. Quelles modifications entraîne Reality Training LEAD dans la culture de l'entreprise ?

Outre l'amélioration significative de leurs compétences individuelles de conduite, vos responsables vivent et font vivre le feedback constructif comme un outil de développement non plus comme un « instrument de destruction ». La culture d'entreprise se teinte d'un mode général de communication plus direct qui « ose mettre le doigt sur les vrais problèmes », sans se perdre dans des périphrases qui masquent inutilement le cœur du problème. La saine conjonction du courage civique et de l'attitude respectueuse augmente grandement l'efficacité dans tous les domaines du daily business.

La mentalité de vos dirigeants évolue, ils deviennent par leur exemple les agents du changement et modifient ainsi durablement la culture d'entreprise !

12. Pouvons-nous intégrer des souhaits particuliers dans une session Reality Training LEAD ?

Ce service est certes payant, mais nous pouvons ajuster le concept Reality Training LEAD à votre mesure. Nous pouvons, par exemple :

- Adapter les grandes affiches permettant de mener en plénum les évaluations, en fonction de vos propres « règles du jeu » en matière d'évaluation des collaborateurs.
- Préparer et intégrer aux tours des perturbations spécifiques à votre entreprise.
- Vous permettre d'effectuer un choix parmi les inputs théoriques recensés dans notre *Essentiel d'un leadership efficace*.
- Adapter selon vos souhaits les dimensions de conduite prévues dans notre outil de transfert électronique *go2Igo*.
- Etc.

Nous nous réjouissons d'aider aussi vos dirigeants à progresser !

Thierry Hostettler et Vincent Musolino



V. Investissement

Le module A peut être réservé seul, mais il est avantageusement combiné avec B et/ou C.

- (A) Reality Training : 2 formateurs, 2 jours CHF 15'500.- (env. CHF 970.- par participant)
- (B) 21 jours e-transfert, avec 2 ateliers en ligne CHF 7'500.- (env. CHF 470.- par participant)
- (C) 75' coaching individuel/participant CHF 5'500.- (env. CHF 350.- par participant)

Investissement pour l'ensemble du programme CHF 1'790.- par participant (avec 16 participants)

Nous offrons aussi :

- « Reality Training light » : 2 formateurs, 1 jour CHF 9'500.-

BON

LEAD au sein de votre société : une offre destinée uniquement aux participants à l'exposition itinérante !

Vous pouvez profiter au cours des 6 prochains mois d'une occasion unique de vivre au sein de votre entreprise un tour complet de simulation de conduite (durée: 1/2 jour) au prix de CHF 2'000.- (2 formateurs, frais de déplacement en sus).

Conditions de cette offre : 5 participants (RH, dirigeants, décideurs, etc.), 3 salles.

Validité de l'offre : 6 mois à partir de la date de l'exposition itinérante.

