
Programme de Formation

Performance du dirigeant

Organisation

Mode d'organisation : Présentiel

Durée : 6 heures

Contenu pédagogique



Public visé

Cette formation s'adresse aux **dirigeant(e)s d'entreprise**, en particulier aux responsables de **TPE / PME**, souhaitant prendre du recul sur leur fonctionnement et développer leur efficacité dans le pilotage de leur activité.

Le format **one-to-one** la rend particulièrement adaptée aux dirigeants recherchant un accompagnement individualisé, ancré dans leur réalité opérationnelle et stratégique.

Elle convient aux personnes en situation de pilotage d'entreprise qui souhaitent travailler sur leur posture, leur organisation, leurs priorités et leurs outils de suivi de performance.



Objectifs pédagogiques

Cette formation a pour ambition d'aider le dirigeant à **mieux se positionner dans son rôle**, à clarifier ses missions stratégiques et à distinguer ce qui relève de la valeur ajoutée managériale de ce qui peut être délégué ou rationalisé.

Elle vise également à renforcer la **maîtrise du temps**, l'**organisation personnelle**, le **pilotage de la performance** et la **qualité des décisions**, afin de permettre une conduite d'activité plus lucide, plus efficace et plus structurée.

À l'issue du parcours, le participant construit un **plan d'action individuel à 90 jours** pour ancrer durablement les apprentissages dans son quotidien professionnel.



Description

La formation **Performance du Dirigeant** est une formation **100 % sur mesure**, d'une durée de **6 heures**, dispensée **en présentiel** et en format **individuel one-to-one** au sein de l'entreprise du dirigeant.

Elle se déroule dans les **locaux du dirigeant** ou au **siège de l'entreprise**, avec un effectif limité à **1 participant**. Ce cadre favorise une immersion totale dans le contexte professionnel réel et permet une application immédiate des outils et méthodes abordés.

La journée débute par un **accueil et cadrage** de 09h00 à 09h30, comprenant un tour d'horizon, un entretien d'ouverture, le recueil des attentes et la présentation du déroulé.

Le **module 1**, de 09h30 à 11h00, est consacré à l'**identité, la posture et les missions du dirigeant**. Il vise à clarifier le périmètre des missions stratégiques, tactiques et opérationnelles, à identifier les zones de sur-implication ou de sous-investissement, et à travailler la posture du dirigeant entre vision et quotidien.

Ce premier temps comprend notamment un **exercice de cartographie des missions** à l'aide de la **roue du dirigeant**, une analyse des **trois niveaux de responsabilité** (stratégique, managérial, opérationnel), l'identification des activités à forte valeur ajoutée et des tâches chronophages, ainsi qu'un diagnostic des forces et zones de développement en tant que leader.

Les méthodes mobilisées dans ce module sont un **questionnaire de positionnement**, un **brainstorming guidé**, un **outil visuel de cartographie des rôles** et des **échanges socratiques**. L'évaluation repose sur une **auto-évaluation initiale** et une **restitution orale commentée** par le formateur.

Une pause est prévue de 11h00 à 11h15, puis le **module 2** se déroule de 11h15 à 12h45 autour de la **maîtrise du temps, des priorités et de l'organisation**. Il s'agit d'analyser l'utilisation réelle du temps, d'identifier les sources de dispersion et de mettre en œuvre des outils concrets de priorisation et de planification hebdomadaire.

Les activités de ce module comprennent un **diagnostic temporel** à partir d'une semaine type du dirigeant, un exercice appliqué sur la **matrice d'Eisenhower** (important / urgent), l'identification des **voleurs de temps** et des leviers d'optimisation, le travail sur la **méthode des blocs de temps (time blocking)** et les rituels hebdomadaires, la construction d'un **modèle de semaine idéale** et une introduction aux outils de planification adaptés tels que l'agenda, les OKR et les routines.

Les méthodes utilisées sont l'**analyse d'un cas réel apporté par le participant**, un **exercice pratique sur la matrice de priorisation** et une **mise en situation sur la planification**. L'évaluation s'effectue par une **grille d'auto-évaluation de la gestion du temps** et par la **présentation et validation du modèle de semaine idéale**.

Le déjeuner est prévu de 12h45 à 13h30, puis le **module 3** se tient de 13h30 à 15h00 sur le **pilotage de la performance et les tableaux de bord**. Ce module a pour objectif de définir les indicateurs clés de performance adaptés à l'activité du dirigeant et de construire un tableau de bord opérationnel permettant d'analyser les résultats pour piloter avec lucidité.

Le contenu du module comprend une introduction au **pilotage par les indicateurs**, l'identification des **KPI stratégiques, financiers et opérationnels** pertinents, un exercice de sélection des **5 à 7 indicateurs clés** à partir de l'activité réelle, la construction d'un **tableau de bord dirigeant** simple, lisible et actionnable, ainsi que la lecture et l'interprétation des données pour distinguer un signal faible d'une tendance de fond.

Sont également abordés la définition de **seuils d'alerte**, la mise en place de **routines de pilotage hebdomadaires et mensuelles** et le lien entre tableau de bord et **prise de décision stratégique**. Les méthodes pédagogiques reposent sur un **travail pratique sur les données réelles de l'entreprise**, un **modèle de tableau de bord fourni et complété en séance** ainsi que des **échanges guidés sur l'interprétation des résultats**. L'évaluation consiste en un **tableau de bord personnalisé construit et validé en séance** et en une **restitution orale des indicateurs retenus et de leur logique**.

Une pause est prévue de 15h00 à 15h15, puis le **module 4** se déroule de 15h15 à 16h30 autour du **plan d'action individuel et de la projection à 90 jours**. Ce temps final vise à synthétiser les apprentissages de la journée et à formaliser un plan de développement personnel concret et actionnable.

Les activités de ce module comprennent la **synthèse des prises de conscience** et des outils clés, l'**identification de trois chantiers prioritaires de développement personnel**, la construction d'un **plan d'action à 90 jours** avec objectifs **SMART**, jalons et indicateurs, la définition des ressources nécessaires et des obstacles potentiels, ainsi que l'engagement du dirigeant à travers un **contrat de progression personnel**. Des ressources complémentaires et pistes d'approfondissement sont également présentées.

Les méthodes utilisées sont un **travail individuel guidé**, un **template de plan d'action** et un **questionnement de coaching**. L'évaluation porte sur la **présentation orale du plan d'action au formateur**, la **validation des objectifs SMART** et un **questionnaire de satisfaction** à chaud.

La journée se conclut de 16h30 à 17h00 par une **clôture et évaluation** comprenant le bilan, l'évaluation à chaud, la feuille d'émargement et la remise des supports.

Le programme prévoit également un **suivi à 30 jours** avec un entretien téléphonique de bilan de l'application du plan d'action et un questionnaire d'évaluation à froid afin de mesurer l'impact réel sur les pratiques.

En amont, la formation s'inscrit dans une logique de **co-construction** avec le participant : les objectifs, activités et rythmes peuvent être ajustés en fonction du profil et des besoins identifiés lors de l'entretien préalable. La formation est conforme aux **exigences Qualiopi** et intègre des éléments de traçabilité tels que les feuilles d'émargement, l'attestation de formation et le bilan pédagogique et financier.

Sur le plan pratique, la session se déroule dans une salle de réunion ou un bureau adapté, avec un **tableau blanc ou paperboard**, un **espace calme** et une **connexion internet recommandée**. Une convention de formation doit être signée avant la date de session et les feuilles d'émargement sont signées en début et en fin de demi-journée. Un report est possible jusqu'à **5 jours ouvrés** avant la date de formation. Une prise en charge **OPCO** peut être envisagée selon l'éligibilité de l'entreprise.

★ **Prérequis**

Être en poste de direction au moment de la formation.

Aucun autre prérequis technique n'est mentionné ; la formation est conçue pour être adaptée au contexte réel du dirigeant et à son niveau d'expérience.

Modalités pédagogiques

La formation repose sur une approche **active, participative et expérientielle**, centrée sur les problématiques réelles du dirigeant et son environnement de travail.

Elle alterne **apports théoriques, mise en pratique immédiate**, questionnement de type **socratique**, exercices d'auto-diagnostic et co-construction des solutions avec le participant.

Le format **one-to-one** permet une adaptation en temps réel au contexte de l'entreprise, à ses enjeux stratégiques et au rythme du participant.

Moyens et supports pédagogiques

Les participants reçoivent un **livret pédagogique complet** comprenant des fiches synthèse par module ainsi que des **fiches outils pratiques**.

Les supports incluent notamment la **matrice Eisenhower**, la **roue du dirigeant**, des outils de **time blocking**, un **modèle de semaine idéale personnalisable** et un **template de plan d'action à 90 jours**.

Une **bibliographie** et des **ressources recommandées** sont également remises pour soutenir la montée en compétence continue.

Modalités d'évaluation et de suivi

L'évaluation s'effectue **avant, pendant et après la formation** afin de mesurer à la fois les acquis, la progression et l'impact réel sur les pratiques.

Avant la formation, un **entretien préalable individuel** de 30 minutes, une **fiche de positionnement** et un **auto-diagnostic initial** permettent de formaliser les besoins et les objectifs personnalisés.

Pendant la formation, chaque module comporte des **exercices pratiques évalués**, des **grilles d'auto-évaluation** et un **feedback continu** du formateur sur les productions du participant.

En fin de formation, le participant présente oralement son **plan d'action à 90 jours**, répond à un **questionnaire d'évaluation à chaud** et reçoit une attestation de formation individuelle.

Un **entretien téléphonique de suivi à 30 jours** et un **questionnaire d'évaluation à froid** complètent le dispositif afin de mesurer l'application du plan d'action et l'impact sur les pratiques professionnelles.