



## PerCo Academy

### Formation ouverte

### Leadership Basics

#### **PerCo bvba**

Kleine Meylstraat 4C  
2550 Kontich  
info@perco.be  
www.perco.be  
BE0435 488 923

#### **PerCo Consulent**

Alex Delft  
alex.delft@perco.be

# Introduction



## Qu'est-ce que le leadership?

**Le leadership s'articule autour du contact interpersonnel que vous entretenez en tant que manager avec vos collaborateurs et dans le cadre duquel vous :**

- **Travaillez à partir du groupe** : vous devez sentir le groupe de collaborateurs, vous devez savoir ce qui se passe afin de réagir de manière appropriée ;
- **Faites preuve de flexibilité dans votre style** : vous devez savoir comment adapter votre style de leadership à la situation ou à la personne ;
- **Avez confiance en vous et êtes courageux** : vous devez oser agir dans l'intérêt du résultat, de l'organisation ou de l'ensemble ;
- **Avez de l'intégrité et de la transparence** : vos collaborateurs doivent pouvoir vous faire confiance, ce qui nécessite de l'honnêteté et de l'équité ;
- **Assurez la complémentarité et la diversité** : vous devez veiller à ce que tous les rôles et responsabilités soient inclus au sein d'une équipe.

## Qu'est-ce qui est au cœur de cette formation?

Nous formons des managers des secteurs privé et public depuis 1988. Les questions récurrentes des personnes qui occupent leur premier poste de direction constituent le fil conducteur de ce programme de formation.

**Il est important de savoir que l'on peut apprendre et développer ses compétences en matière de leadership.**

Cette **formation « pratique » de 3 jours**, basée sur le Circumplex Leadership (CLS360), se concentre particulièrement sur **l'utilisation pratique du style de leadership inspirant, coachant et participatif.**

La formation convient parfaitement aux personnes qui souhaitent maîtriser l'essence du leadership.

Grâce à l'apport de vos **propres cas**, à des **moments de réflexion personnelle et à l'échange d'expériences avec des collègues** (de différentes organisations), vous acquérez des connaissances et des compétences que vous pouvez mettre en pratique immédiatement.

# DESCRIPTION DES STYLES CLS360



## DIRECTIF

Les leaders essaient d'atteindre des buts personnels de manière compétitive, tendent à surveiller et corriger activement les employés et se comportent fermement vis-à-vis de ceux-ci.

## AUTORITAIRE

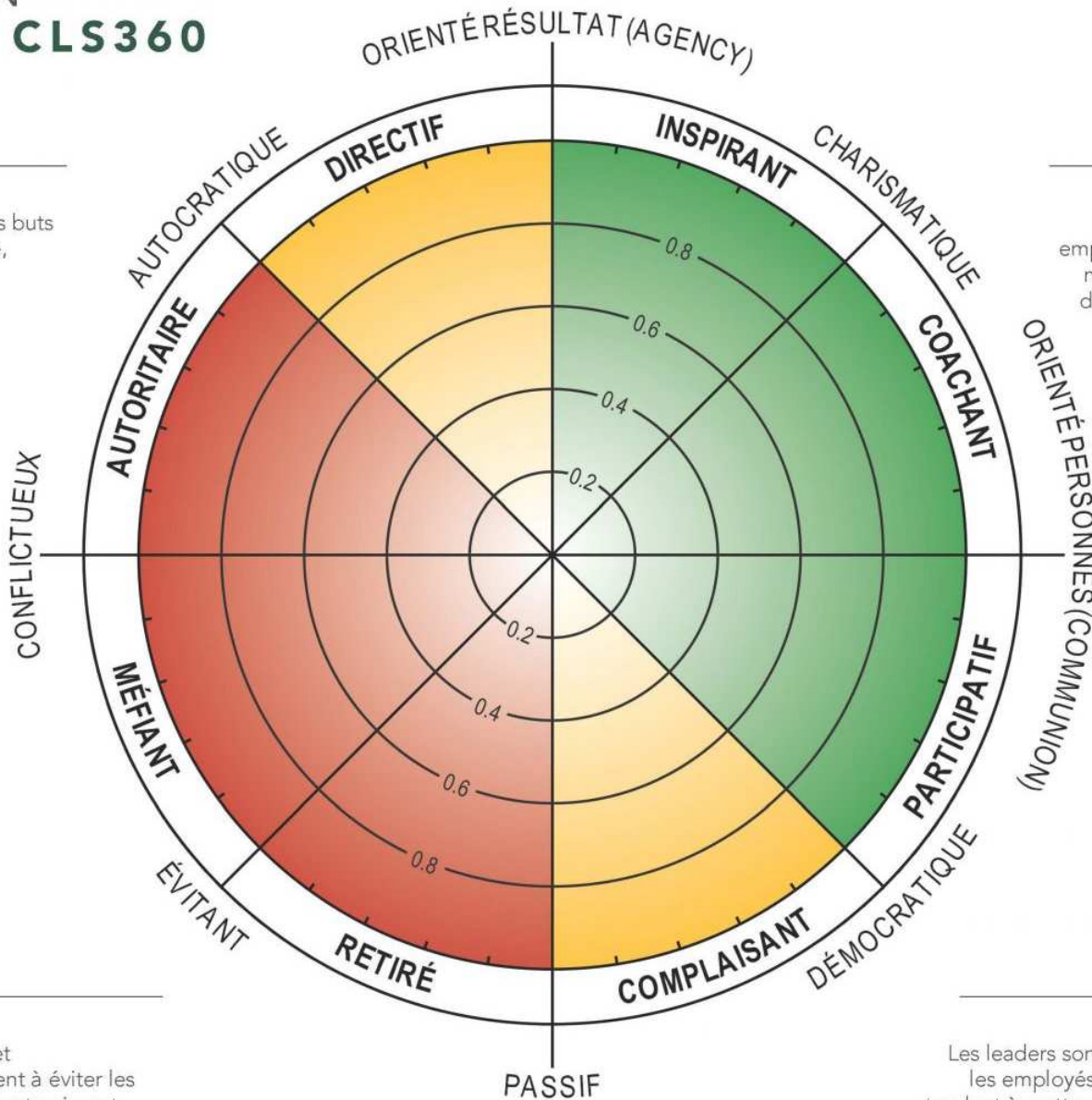
Les leaders forcent les employés à leur obéir, tendent à être acerbes avec ceux-ci et n'acceptent aucune critique.

## MÉFIANT

Les leaders se méfient des intentions des employés, tendent à être rapides et négatifs dans leurs jugements et restent distants de leurs employés.

## RETIRÉ

Les leaders sont personnellement et professionnellement absents, tendent à éviter les confrontations et les responsabilités et agissent trop tard lorsque des problèmes se présentent.



## INSPIRANT

Les leaders stimulent et persuadent les employés par leur vision claire, agissent de manière décidée lorsque des problèmes de performances et/ou d'organisation se présentent et motivent les employés à fournir des performances optimales.

## COACHANT

Les leaders montrent leur appréciation de leurs employés et leur font savoir à quel point ils sont importants; ils les stimulent par une communication positive et écoutent les opinions des employés.

## PARTICIPATIF

Les leaders incluent les employés dans toutes les décisions et processus. Ils acceptent facilement les suggestions des employés, les incorporent et montrent à quel point ils comprennent les sentiments et émotions de leurs employés.

## COMPLAISANT

Les leaders sont très flexibles lors de l'interaction avec les employés et hésitent à fournir de la guidance; ils tendent à mettre les intérêts des employés au-dessus de ceux de l'entreprise et évitent d'être le centre de l'attention.

## Public cible & objectifs



### A qui s'adresse cette formation?

Managers de premier niveau à un niveau opérationnel et tactique.

### Nombre de participants

Par formation, nous autorisons un maximum de 9 participants afin de laisser suffisamment de place à l'interaction et à la personnalisation.

### A quels résultats pouvez-vous vous attendre?

- Compréhension des **8 styles de leadership**.
- Pouvoir effectuer une première **réflexion** sur ses propres forces et faiblesses en tant que leader.
- Acquérir une expérience pratique des différents styles de leadership, en mettant l'accent sur **la motivation et le développement de vos collaborateurs**.
- **Échanger des expériences** avec des collègues de différentes organisations.
- Apporter vos **propres cas** et les discuter.

## Avant la formation

À l'aide d'un **formulaire intake**, nous posons quelques questions sur les **raisons** de suivre cette formation et les **attentes spécifiques** du participant.

Avec les réponses, le formateur pourra immédiatement se mettre au travail et en tiendra compte autant que possible pendant les trois jours.



## La propre formation

La formation se déroule sur **3 jours**, avec environ **deux semaines entre chaque journée de formation**.

Pendant la formation, les **apports théoriques** sont immédiatement **traduits en situations quotidiennes reconnaissables**.

De plus, il y a **beaucoup de temps pour des exercices pratiques**, et les participants ont toute la liberté d'apporter leurs **propres expériences et cas** à partager avec le groupe.



## Suivi

Les participants sont suivis jusqu'à six mois après le programme et peuvent encore contacter le formateur pour poser des questions ou soumettre des cas.

**Le suivi est axé sur la poursuite des objectifs d'apprentissage et l'application des techniques acquises.** Ainsi, nous maintenons l'attention sur le sujet tandis que les participants travaillent sur leurs propres plans d'action.



## Jour 1

- L'essentiel de cette formation : quels sont les 8 styles de leadership ? Un aperçu bref et clair.
- Les leaders naissent-ils leaders ? Si oui, qu'est-ce qui les caractérise ? Et qu'en est-il pour ceux qui ne sont pas nés ainsi ? Comment développer vos qualités de leader ?
- Qu'est-ce qui détermine votre image en tant que leader ? Sur quels aspects êtes-vous évalué en tant que leader ?
- Quelles compétences en communication se cachent derrière les différents styles ? Quelles sont les connaissances et les compétences nécessaires ?
- Pouvez-vous facilement passer d'un style à l'autre en situation pratique ? Comment y parvenir ?

## Jour 2

- Que signifie exactement chaque style (Inspirant, Coachant, Participatif, Complaisant, Retiré, Méfiant, Autoritaire, Directif) ? Quelles actions un leader entreprend-il à court et à long terme avec chaque style ?
- Dans quelles situations et avec quels collaborateurs ces différents styles sont-ils les plus appropriés ? Quand vaut-il mieux ne pas utiliser ces styles ? Quels en sont les effets positifs ou négatifs attendus ?
- Comment donner des consignes de manière claire et acceptable ? Comment les suivre de manière optimale ? Comment donner un feedback constructif ?

## Jour 3

- Qu'est-ce qu'une attitude de coach ? Comment l'appliquer concrètement pour corriger les tâches et l'attitude de vos collaborateurs ?
- Que pouvez-vous faire pour soutenir quotidiennement vos collaborateurs sans avoir à résoudre tous leurs problèmes ?
- Comment vous assurer que vos collaborateurs restent "propriétaires" de leurs propres problèmes et cherchent eux-mêmes activement des solutions ?
- Comment pouvez-vous "étirer" vos collaborateurs ? Jusqu'où pouvez-vous aller dans cette démarche ?
- Quelles techniques sont nécessaires pour obtenir des résultats concrets lors des entretiens avec vos collaborateurs tout en les motivant ?
- Comment garder le contrôle lors de conversations difficiles avec vos collaborateurs ?

## CIRCUMPLEX LEADERSHIP SCAN 360°

# VUE D'ENSEMBLE DU PRODUIT

**Que peuvent faire les leaders pour améliorer leur efficacité?** Le *Circumplex Leadership Scan 360°* (CLS360) est le premier outil fondé sur une base scientifique qui mesure la gamme complète de comportements des leaders. Cela leur donne une vue d'ensemble de leur capacité unique d'influencer les autres. Cette vue d'ensemble permet aux leaders de réaliser un changement mesurable de comportement avec pour résultat final un style de leadership plus efficace.

Le CLS360 est un instrument de mesure rigoureux, développé scientifiquement pour mettre en évidence les styles de leadership de ceux qui dirigent une équipe.

Le rapport CLS360 fournit aux leaders un feedback sur leurs styles de leadership actuels et sur la manière dont ils aimeraient idéalement diriger. Un feedback de leurs leader(s), collaborateurs directs, collègues et autres parties prenantes — appelé "feedback 360°" — montre clairement la manière dont d'autres personnes ressentent leur comportement de leader.

### LEADERSHIP—UN EFFORT INTERPERSONNEL

La manière actuelle de penser le leadership porte beaucoup d'attention à la notion d'influence et la place au cœur même du phénomène du leadership. Influencer les autres — le rôle spécifique du leader — est une composante nécessaire qui se manifeste par le biais de l'interaction et du comportement interpersonnel du leader qui en est l'illustration.

**On peut donc dire que le leadership est une donnée interpersonnelle qui peut être décrite comme l'interaction du leader et de ses suivants.**

Les chercheurs en personnalité ont identifié deux dimensions de cette interaction interpersonnelle: le Motif de Soi (Agency - la recherche de dominance et de contrôle) et le Motif d'Affiliation (Communion - la recherche d'affiliation). Ces deux dimensions constituent la base d'une des conceptualisations les

mieux connues de la théorie interpersonnelle — le Circumplexe Interpersonnel. **Le CLS360 intègre différentes théories et modèles de leadership et est donc un modèle complet des styles de leadership.**

### STYLES DE LEADERSHIP CLS360

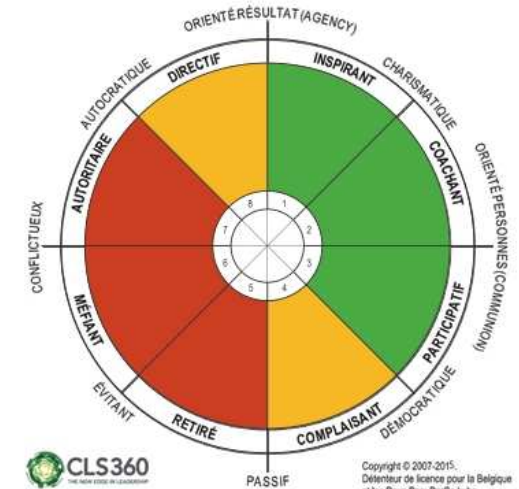
Le Motif de Soi ou la dimension "orientée résultat" est placée sur l'axe vertical ou l'axe des y, tandis que le Motif d'Affiliation ou la dimension "orientée personnes" figure sur l'axe horizontal ou l'axe des x. Ces deux axes divisent ensuite le Circumplexe en quatre quadrants, qui sont eux-mêmes chacun divisés en deux, formant des octants (huit échelles semblables) placés à égale distance et formant une structure circulaire sur le Circumplexe — ces octants représentent huit styles de leadership différents. D'un point de vue mathématique, le milieu de chacun de ces huit octants doit être situé à 45 degrés du milieu des octants adjacents.

En partant du pôle positif (supérieur) du Motif de Soi et en suivant le sens des aiguilles d'une montre: on aperçoit en haut à droite: le quadrant **Charismatique**, ayant des comportements d'un niveau élevé en Motif de Soi et en Motif d'Affiliation, qui comprend les styles de leadership *Inspirant* et *Coachant*; le quadrant **Démocratique** en bas en droite qui inclut les styles de leadership *Participatif* et *Complaisant* est caractérisé par des leaders qui supervisent à distance, contrôlent les résultats et interviennent uniquement quand c'est nécessaire: 'leadership par exception — actif; le quadrant **Évitant** en bas à gauche a des

comportements qui sont faibles en Motif d'Affiliation et faibles en Motif de Soi et couvre les styles de leadership *Retiré* et *Méfiant*; et le quadrant **Autocratique** en haut à gauche représente le côté plus négatif ou sombre du leadership qui englobe les styles de leadership *Autoritaire* et *Directif*.

Les styles sur les pôles opposés des axes doivent être corrélés négativement; les styles placés aux pôles orthogonaux (angle droit) ne doivent pas être corrélés c'est à dire être sans rapport l'un avec l'autre, tandis que ceux figurant côte à côte doivent être étroitement corrélés. **Toutes les formes de ces 8 styles de comportement de leadership interpersonnel peuvent également être vues comme un mélange particulier de ces deux dimensions de base que sont le Motif de Soi et le Motif d'Affiliation.**

Les couleurs vert, orange et rouge sont utilisées comme métaphore d'un feu de signalisation et reflètent les conclusions de la recherche à propos des effets des styles. L'orange et le rouge sont en outre également utilisés pour signaler des scores extrêmes vis-à-vis du groupe norme. L'utilisation des styles verts — Inspirant, Coachant et Participatif — produisent uniquement des résultats positifs, tels que décrits dans la littérature scientifique sur le sujet. Les styles rouges — Autoritaire, Méfiant et Retiré — bien qu'ils puissent faire partie de l'éventail des comportements du leader, produisent des résultats moins souhaitables. Les styles oranges — Directif et Complaisant — peuvent être appropriés dans certaines situations, mais doivent être utilisés avec prudence et modération.



---

## Prix

Les frais d'inscription pour "Leadership Basics" s'élèvent à 1.905 euros tout compris.

Ce forfait comprend:

- 3 jours de formation
- l'analyse des questionnaires et l'adaptation de la formation
- les frais de matériel
- un coffret PerCo complet, comprenant le manuel sur le leadership, les règles d'apprentissage, l'affiche sur le leadership, un carnet de notes pratique."
- le suivi
- le catering

Ce prix n'inclut pas la TVA de 21%.

La participation est limitée à 9 personnes par groupe, dans l'ordre d'inscription. Nous pouvons refuser une mission ou une inscription à une formation ouverte si nous estimons que les objectifs de l'organisme ou de l'entreprise qui s'inscrit ne sont pas conformes aux valeurs défendues par PerCo.

Le paiement de la facture envoyée fait office de preuve d'inscription.

---

## Dates

Les dates de la formation sont planifiées en concertation avec les participants. La formation se déroule chez PerCo à Kontich.

Cette formation peut également être organisée en interne dans votre entreprise.

---

## Annulation

Ce n'est que si nous pouvons compter sur une inscription fiable que nous pouvons fournir un service de qualité et planifier avec certitude un planning pour tous les participants.

C'est pourquoi nous appliquons la politique d'annulation suivante :

- en cas d'annulation après l'inscription, un dédommagement de 50 % des frais d'inscription;
- en cas d'annulation à partir de 40 jours ouvrables avant le début du programme, le montant total est dû.

Vous pouvez également remplacer quelqu'un par un participant ayant un niveau de formation et des responsabilités similaires.

---

## Informations

Pour toute question ou inscription, contactez notre secrétariat au 03 235 02 92 ou envoyez un mail à [info@perco.be](mailto:info@perco.be).





meren

# ROND LEIDERSCHAP

Patrick Vermeren

# ROOND COMMUNICATIE

# ROND COMMUNICATIE

Patrick Vermeren



# ROOND COMMUNICATIE

Patrick Vermeren

aching coach  
nication be  
mediation coach  
en coach/co  
in médiation  
emiddelen selfco  
ning commu  
nunicatie  
on bemiddele  
rship mediator  
ddelen selfcoac  
ng communic  
unicatie medi  
bemiddelen o  
io

## Alexandre Delft



Alex Delft facilite des groupes de personnes depuis quinze ans dans le but de développer leurs objectifs. Il a travaillé dans des organisations culturelles et dans des entreprises. Et partout la dynamique est la même : les humains qui collaborent cherchent à satisfaire des besoins liés au bien-être et aux résultats de leur travail. Il a pu observer que dans des contextes de travail très différents, dans toute dynamique de groupes, cette tension psychologique entre ces deux besoins se révèle sous diverses formes.

Alex possède un master en psychologie sociale et d'une formation en communication d'entreprise. Après dix années d'expérience dans l'organisation d'événements culturels et l'animation d'équipes autonomes, il a commencé à travailler en tant que formateur PerCo au début de l'année 2023. Alex est très analytique et aime trouver des solutions aux problèmes. Il combine ses connaissances scientifiques avec de solides compétences sociales, liées à son empathie, sa capacité d'écoute et sa fascination pour la communication.

*« Dans mes sessions de formation, je cherche un équilibre entre l'apport de la théorie et l'activation des participants en leur posant des questions. Je navigue donc entre l'inspiration, le coaching et le leadership participatif. C'est le circumplex interpersonnel en pratique ! »*

En tant que formateur et coach, il aspire à accompagner et soutenir sur mesure tout type d'organisation et tous les individus décidés à impulser un changement dans leur trajectoire professionnelle.

## Formation

- Enseignement supérieur : Master en Psychologie Sociale à l'Université Libre de Bruxelles, ULB
- Formation complémentaire : Communication d'entreprise et gestion d'évènements à IHECS-Academy

### Formations reçues autour des compétences professionnelles:

- CLS360/CBS360 entretiens d'interprétation et de feedback
- Masterclass Evidence Based Coaching

## Expérience pertinente

### PerCo (depuis 2023): Formateur, Facilitateur, Coach

- **Formations** : concevoir et animer des formations sur mesure sur le leadership et la communication au travail (enseigner aux managers des compétences générales en matière de leadership ; aider les managers expérimentés à aiguiser leurs compétences sociales).
- **Facilitations** : accompagner des équipes dans l'élaboration d'une ambition collective (traduire les valeurs de leur organisation en des pratiques et attitudes de travail communes).
- **Coaching individuel** : développer les compétences en matière de communication et/ou de leadership ; aider à accroître l'affirmation de soi (assertivité) ou à réduire l'agressivité (comportement méfiant, autoritaire, directif) à l'aide des protocoles de coaching cognitivo-comportemental.
- **Mesurer** : guider et fournir un retour d'information sur les outils d'évaluation de la personnalité, de la communication et du leadership (CLS360/CBS360)
- **Clients** :
  - ArcelorMittal, Audi, Fluxys, Vandelanotte - formation en Leadership
  - ArcelorMittal, Vinçotte - formation Gestion des émotions et Assertivité
  - ArcelorMittal - formation Déléguer, comment faire ?
  - Vinçotte - formation Leadership et Sécurité
  - Hydria - formation Communication et Gestion des émotions
  - UCM - formation Pensée critique
- **Zinneke (2017 - 2022) - Coordinateur de projets culturels et artistiques**
  - Coordination de partenaires culturels et artistiques dans le développement d'un projet artistique commun.
    - Élaboration et suivi de partenariats à long terme, gestion et conduite de réunion, rédaction de dossier pour pouvoirs subsidants, encadrement logistique d'ateliers, de répétitions et d'évènements de grand ampleur.
- **Les (rencontres) Inattendues (2017 - 2018) - Freelance / Coordinateur du projet "On Est Tou.te.s »**
  - Elaboration et coordination de partenaires dans le cadre du festival de musique et de philosophie Les (rencontres) Inattendues.
- **VO Group SA (2016) - Freelance / Assistant chef de projet**
  - Freelance / Assistant chef de projet
  - Droh!me Melting Park, événement Lazy Sunday
    - Élaboration du programme d'activités et co-conception du plan de communication.
- **Zinneke (2011 - 2014) - Coordinateur de projets culturels et artistiques**
  - Coordination de partenaires culturels et artistiques dans le développement d'un projet artistique commun.