

MENER ET DIRIGER A L'ERE DE LA RSE

Formation individuelle et coaching du dirigeant

Intégration dans l'ADN de la structure des enjeux de durabilité spécifique aux organismes de gestion de destination. Accompagnement individuel du dirigeant à la mutation.

5 modules, 7 jours, 49 heures



La Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) intègre la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

La responsabilité sociétale des organisations (entreprises, collectivités, associations...) est la **contribution volontaire des organisations au développement durable**. Elle offre aux organisations l'opportunité de démontrer leur prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans leurs activités en lien avec les parties prenantes (toute personne ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation : salariés, clients, prestataires, concurrents, riverains, pouvoirs publics...).

Les pratiques pertinentes à déployer par chaque organisation sont différentes et évolutives, et ne peuvent être prédéfinies à l'avance. En fonction des lieux, des activités, des cultures, des pratiques et des technologies disponibles ou en fonction de l'évolution des contextes, des enjeux et attentes des parties prenantes...

La RSE consiste pour les organisations à **identifier et mettre en œuvre ces pratiques pertinentes** et à les améliorer dans le temps. Elle se décline, dans le cadre d'une gouvernance organisée, autour de **six thématiques fondamentales** :



- **Les droits de l'homme** (devoir de vigilance, discrimination et groupes vulnérables, droits civiques et politiques, droit du travail, droits économiques, sociaux et culturels...);
- **Les relations et conditions de travail** (relations employeur-employé, protection sociale, santé et sécurité au travail...);
- **L'environnement** (prévention de la pollution, utilisation durable des ressources, protection de la biodiversité, lutte contre le changement climatique...)
- **La loyauté des pratiques** (lutte contre la corruption, engagement politique responsable, concurrence loyale...);
- **Les consommateurs** (pratiques loyales, protection de la santé et de la sécurité des consommateurs, service après-vente, accès aux services essentiels, éducation et sensibilisation...);
- **La communauté et le développement local** (éducation et culture, création d'emploi et développement des compétences, création de richesses et de revenus...).

Un parcours complètement dédié au dirigeant.e d'OGD

Vous devez **conduire la mutation de votre structure**, l'amener vers ses **responsabilités sociales et environnementales** tout en intégrant des nécessités économiques, en tenant compte des ressources, de l'équipe, de vos capacités, de vos ambitions, **vous devez intégrer et agir** afin de minimiser les impacts négatifs du tourisme sur votre destination.

L'exercice est difficile et nécessite une **prise de conscience à plusieurs niveaux** induisant des mutations internes à votre structure, et des **nouveaux paradigmes** à prendre en compte dans la définition de vos stratégies de destination.



Nous évoluons dans un **environnement en perpétuel changement**, nous subissons des injonctions paradoxales, les collaborateurs sont de plus en plus volatiles et complexes, tout cela rend la fonction de dirigeant de plus en plus difficile, c'est pourquoi je vous propose **une réponse allant au-delà d'une simple formation**.

Un parcours de formation intégrant le coaching de dirigeant (espace de parole privilégié, confidentialité, non jugement), intégrant l'apprentissage d'outils de facilitation, afin d'amener les changements nécessaires à la structure, aux équipes, aux managers...



10 raisons cruciales pour associer des méthodes de coaching à cette formation de dirigeant

L'association des méthodes de coaching à la formation des dirigeants de structures touristiques, axée sur la RSE et les enjeux de durabilité, est cruciale pour plusieurs raisons :

- 1 Prise de conscience personnelle**
Le coaching encourage les dirigeants à développer une conscience personnelle et professionnelle aigüe des impacts de leurs décisions, alignant les objectifs personnels avec ceux de la structure.
- 2 Leadership éthique**
Il favorise l'émergence d'un leadership éthique et responsable, essentiel dans le tourisme qui touche à l'environnement, aux cultures et aux économies locales.
- 3 Engagement durable**
Le coaching aide à ancrer un engagement envers la durabilité non seulement comme une politique mais comme un comportement quotidien, intégré dans l'ADN de la structure.
- 4 Adaptabilité aux changements**
Les méthodes de coaching préparent les dirigeants à être agiles et adaptatifs, compétences clés pour naviguer dans l'ère changeante de la RSE.
- 5 Vision systémique**
À travers le coaching, les dirigeants acquièrent une vision systémique, leur permettant de comprendre comment intégrer la durabilité dans chaque aspect de la gestion touristique.
- 6 Résolution de problèmes**
Le coaching outille les dirigeants avec des compétences avancées en résolution de problèmes, essentielles pour aborder les défis complexes de la RSE.
- 7 Communication efficace**
Les dirigeants apprennent à communiquer efficacement les valeurs de RSE à leurs équipes, assurant une mise en œuvre cohérente de la stratégie de durabilité.
- 8 Culture d'entreprise**
Le coaching aide à créer une culture d'entreprise qui valorise l'innovation responsable et le développement durable, attirant ainsi une clientèle consciente des enjeux environnementaux.
- 9 Responsabilité collective**
Il promeut une responsabilité collective, engageant tous les niveaux de l'organisation dans la poursuite d'objectifs de durabilité.
- 10 Évaluation et ajustement**
Le coaching offre un cadre pour évaluer régulièrement les pratiques de RSE et ajuster les stratégies en conséquence, assurant l'efficacité et l'actualité des actions.

L'intégration des méthodes de coaching dans la formation des dirigeants de structures touristiques est donc **non seulement pertinente mais essentielle** pour mener et diriger à l'ère de la RSE, en assurant une intégration profonde des enjeux de durabilité spécifiques au tourisme de destination.

DETAIL DU PARCOURS

Mener et diriger à l'ère de la RSE

Module 1

RSE & développement durable : de la vision du dirigeant à la raison d'être de la structure

Objectif : Remise en question des pratiques, des modèles, des règles, de la notion de performance vers une ambition pour l'organisation

- Les différents modèles pour structurer sa démarche : RSE, 17 ODD...
- Travail sur la vision du dirigeant, dessin de « la vision du monde RSE/ RSO » du dirigeant.
- Réflexion sur l'intégration, la participation de l'équipe dans la démarche de l'organisation
- Définition de la raison d'être : périmètre de réflexion, méthodes individuelles / collaboratives, quelle déclinaison, utilisation dans la structure ?
- Accompagnement à la mise en œuvre.



1 jour

Module 2

La prise en compte des parties prenantes

Rappel : Une partie prenante est un acteur, individuel ou collectif, activement ou passivement concerné par une décision ou un projet ; c'est-à-dire dont les intérêts peuvent être affectés positivement ou négativement à la suite de son exécution (ou de sa non-exécution). Les parties prenantes sont essentielles à la RSE, il s'agit de détailler les interactions de chacune d'entre elles avec la structure.



1 jour

Objectif : Apprendre à identifier et à analyser les différentes parties prenantes pour intégrer leurs besoins et attentes dans la stratégie de l'OGD.

- Pourquoi et comment cartographier des parties prenantes, et leurs attentes
- Pourquoi et comment les hiérarchiser
- Comment les impliquer, qu'en attendre ?
- Accompagnement à la mise en œuvre.

Module 3

Le plan d'actions RSE de la structure interne et externe

Objectif : Définir les grands axes du plan d'actions RSE de la structure

- Auto diagnostic : ce que l'on fait déjà ? Où sont nos appétences, et nos compétences ?
- Choix des axes RSE à l'échelle de l'organisation : ce sur quoi on peut travailler à court terme, à moyen terme, et en cohérence avec les ressources et ambitions de la structure.
- Panorama des 30 actions les plus mises en place, sources d'inspiration pour la structure.



2 jours

Déclinaison de ses engagements dans sa stratégie de destination :

- Par parties prenantes en cohérence avec les attentes quant à la structure, et à leurs besoins.
- Focus stratégie de destination : quelles déclinaisons logiques et nécessaires ? Comment les ambitions nouvelles trouvent elles leur expression dans la stratégie de destination orientée « client ».

Module 4

L'équipe et la RSE

Objectif : poser la RSE comme structure à la culture d'entreprise et à la définition de sa politique RH

Créer une culture autour de la RSE :

- Quelles appropriations, quelle vie en interne ?
- Comment déployer de façon transversale la RSE ?
- Quels ateliers, démarches collectives, collaboratives à mener ?
- Quelles appropriations dans sa fonction ?
- Et dans sa relation aux parties prenantes ?
- Déclinaison opérationnelle permettant à chaque collaborateur de matérialiser, soit dans ses missions historiques, soit dans de nouvelles missions, les ambitions RSE de la structure et de la destination.



2 jours

Politique spécifique de Ressources Humaines :

- Quels outils d'accompagnement aux managers de la structure ? doter l'ensemble de l'équipe d'outils, de montée en compétences.
- Les 5 dysfonctions d'une équipe au service de la mobilisation des équipes, de son efficacité, et de sa qualité de vie au travail.
- Panorama des enjeux RH et identification des leviers à actionner.
- Qualité de vie au travail : quels besoins, quelles intentions, quels outils de suivi ?

Module 5

Focus « management » du dirigeant

Objectif : Accompagner le dirigeant dans sa fonction de leader dans une organisation en mutation

- Mieux se comprendre et comprendre les autres pour mieux manager : l'outil DISC pour manager
- Réalisation du questionnaire DISC spécial management et debrief personnel
- Comprendre et appliquer les principes de la communication non violente (CNV) dans le cadre de son management
- Quels sont les 3 pouvoirs du manager ? Quelles limites et potentiel de chacun ?
- Focus sur trois outils puissants à disposition du dirigeant : entretien, feedback, coaching.



1 jour

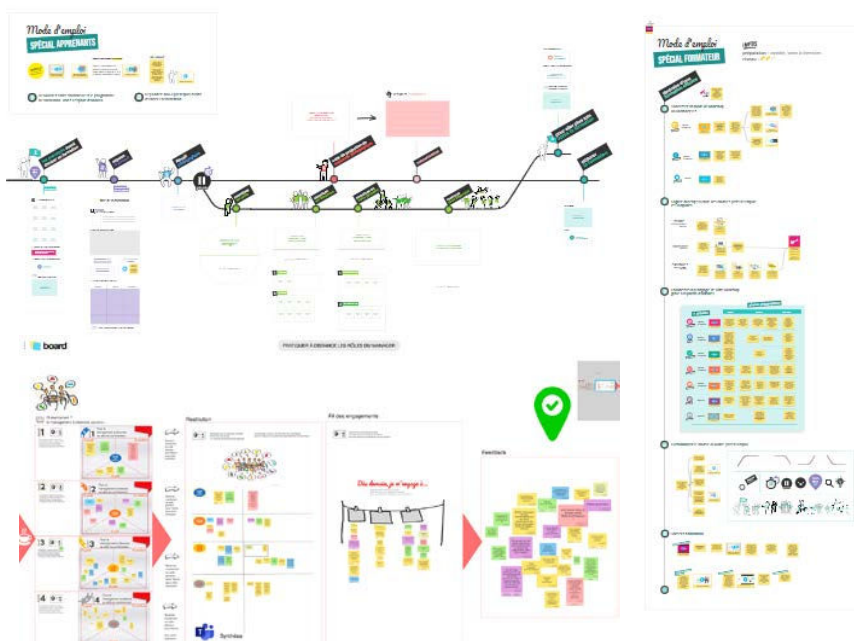
o O o

Bonus dans le parcours de formation Board en ligne itératif, du module 1 au module 5

Utilisation d'un outil collaboratif (Board Klaxoon) tout au long de la formation afin de poser les éléments de réflexion, de garder le cheminement qui amène à « la RSE dans notre structure » et de construire son projet de module en module.

Création d'un board en ligne, personnel, itératif, adapté au mindset du dirigeant (nuage de mots, carte mentale, matrices...) afin de rassembler tous les cheminements, questionnements, décisions... abordés lors du parcours.

L'accès à ce board reste accessible, exportable et modifiable un an après la fin de la formation.



Démarche pédagogique

Objectifs pédagogiques

- Accompagner le dirigeant dans son évolution de dirigeant et la mutation de sa structure
- Amener la RSE au niveau stratégique de la structure.
- Dessiner le cadre permettant de définir les axes de travail liés aux missions régaliennes d'un OGD dans une optique RSE.
- Travailler la culture de l'organisation, le management et l'organisation du travail pour mieux muter.

Public visé

- Directeur ou directrice d'OGD (office de tourisme, CDT, ADT, CRT, Pays...)

Pré-requis

- Être dans la position de direction d'une équipe
- Vouloir engager son organisme dans une démarche RSE

Modalités d'exécution

- Suivi des 5 modules dans leur intégralité et dans l'ordre, sur une période de 6 à 8 mois
- Alternance de présentiel et de distanciel (au choix, selon la distance et les disponibilités), sauf pour le module 1 (présentiel obligatoire).
- Utilisation d'un ordinateur et d'une connexion internet par le/la stagiaire.

Méthodes et moyens pédagogiques

- Un support powerpoint est produit pour chacun des 5 modules sur sa partie théorique. Il est transmis en intégralité au stagiaire en formation.
- La formatrice utilisera des outils (Word, Excel, Powerpoint...) qu'elle aura conçus dans le cadre de ses missions. Ils seront transmis en intégralité au stagiaire à l'issue de la formation.
- Le/la stagiaire est invité.e à utiliser durant la formation les outils transmis par la formatrice
- Des cas réels et concrets, et des bonnes pratiques seront présentés au stagiaire pour les analyser et pour s'en inspirer
- Des outils collaboratifs en ligne (Board Klaxoon) sont utilisés pendant tout le parcours afin de poser les éléments de réflexion et de garder le cheminement qui amène à « la RSE dans notre structure »

Modalités d'évaluation et de suivi

Si la formation doit faire l'objet d'une prise en charge par un fonds de formation et si elle doit passer par la certification QUALIOPI, des modalités d'évaluation et de suivi seront impérativement à suivre par le/la stagiaire.

- Evaluation du niveau initial de chaque stagiaire vis à vis des prérequis et objectifs de la formation.
- La progression en cours de formation fait l'objet d'une évaluation constante de chaque stagiaire sur les objectifs de formation déjà abordés et à la fin de chaque module.
- L'atteinte des objectifs pédagogiques est évaluée à la fin du parcours de formation par l'envoi de deux questionnaires auquel le/la stagiaire est tenu de répondre :
 - L'un immédiatement après la fin de la formation
 - L'autre dans les 6 mois à l'issue de la formation
- Un suivi et conseil auprès du stagiaire est assuré jusqu'à 6 mois après la formation.

Modalités budgétaires

OPTION 1 : AUTO-FINANCEMENT

(vous ne souhaitez pas ou vous ne pouvez pas mobiliser de fonds de formation)

Coût global : 7.990,00€ HT/TTC (pas d'application de TVA*)

Ces frais pédagogiques couvrent :

- Les 5 modules de formation et de coaching réalisés sur une période de 6 à 8 mois
- Les documents, les outils et les supports pédagogiques des 5 modules
- L'accès au Board Klaxoon pendant tout le parcours et pendant 1 an suite à la formation
- La production de l'attestation officielle de formation de fin de parcours

Les frais de déplacement du module 1, et éventuellement d'autres(s) module(s), sont facturés en supplément et calculés au réel.

L'intégration du coût carbone pour compensation vous sera également proposée et laissée à votre choix.

OPTION 2 : FINANCEMENT VIA UN FOND DE FORMATION

(vous souhaitez mobiliser un fonds de formation, un OPCO, le FNE...)

Coût global : 10.490,00€ HT/TTC (pas d'application de TVA*)



Ces frais pédagogiques couvrent :

- La production des éléments administratifs vous permettant de solliciter votre fonds de formation
- Les tests en ligne pour évaluer le niveau du stagiaire avant la formation.
- Les 5 modules de formation et de coaching réalisés sur une période de 6 à 8 mois
- L'évaluation de la progression du stagiaire à l'issue de chacun des 5 modules
- Les documents, les outils et les supports pédagogiques des 5 modules
- L'accès au Board Klaxoon pendant tout le parcours et pendant 1 an suite à la formation
- Les deux tests en ligne pour évaluer le niveau du stagiaire à l'issue de la formation (un immédiatement après la formation, un autre 6 mois après la formation)
- La production de la synthèse des éléments administratifs de clôture du dossier de formation
- La production de l'attestation officielle de formation de fin de parcours

Les frais de déplacement du module 1, et éventuellement d'autres(s) module(s), sont facturés en supplément et calculés au réel.

L'intégration du coût carbone pour compensation vous sera également proposée et laissée à votre choix.

() Le Cabinet 4V dispose d'un numéro d'agrément de formateur (N°91340601434), de la certification QUALIOPi via sa marque id-rezo et d'une exonération d'application de la TVA accordée par les services fiscaux pour toutes ses actions de formation.*



Votre coach et formatrice Véronique VIDAL



Consultante depuis 20 ans pour l'industrie touristique

- ✓ Compréhension des enjeux des OGD, et des stratégies de destination
- ✓ Expérience dans le coaching de dirigeant.es d'OGD
- ✓ Expérience dans le coaching stratégique de chef.fes d'entreprise

Coach professionnelle certifiée

- ✓ Maitrise des techniques permettant la mise en mouvement des individus et des organisations.
- ✓ Maitrise des enjeux managériaux dans un ODG
- ✓ Certification professionnelle « European Coaching Certificate »
- ✓ Certification professionnelle « DISC » : outil d'analyse des préférences comportementales

Facilitatrice certifiée

- ✓ Maitrise des techniques et outils collaboratifs permettant l'appropriation, la réflexion, la créativité et la progression.
- ✓ Certification sur les techniques de facilitation en méthode LSP
- ✓ Expérience dans l'utilisation d'outils collaboratifs spécifiques au mode distanciel (Klaxoon)

Formatrice

- ✓ Maîtrise et grande expérience des techniques pédagogiques.
- ✓ Adaptation des méthodes pédagogiques à un public de dirigeant.

Coach Professionnel Certifié

