

LA QUESTIOLOGIE - NOUVEAUTE

la maîtrise des questions au service des dirigeants d'entreprise

par Frédéric Falisse

Programme en cours d'acheminement

FORMATEUR/TRICE

Frédéric Falisse est coach de cadres et de comité de direction, spécialiste en communication avancée et management de la créativité. Concepteur et développeur de la QuestioLOGIE, il l'enseigne au travers de formations ou de conférences dans de grands groupes, PME ou en écoles de commerce (ESSEC, HEC, Webschool Factory).

OBJECTIFS, BENEFICES

Quel dirigeant peut se satisfaire des réponses dont tout le monde dispose déjà ?

Pour prendre les bonnes décisions, prioriser, mobiliser ses équipes, ... pour piloter son entreprise, le dirigeant a besoin de réponses plus pertinentes, pointues, subtiles. Comment pourrait il y parvenir si il pose les mêmes questions que celles que ce sont posées ses collaborateurs, ses clients ou ses concurrents ?

Dans un premier temps, la QuestioLOGIE propose d'augmenter l'impact et l'efficacité de ses questions à l'aide d'outils concrets et pragmatiques. Autrement dit, de poser des questions différentes pour faire la différence en tant que pilote d'une entreprise.

Comment remettre en question de façon constructive, suffisamment pour faire progresser un collaborateur sans pour autant le bloquer ?

Ensuite, il s'agit de mieux maîtriser la puissance des questions pour accompagner et développer ses collaborateurs. Quelle est la structure spécifique des questions qui aide à prendre du recul, facilite un debriefing d'une erreur, ... ?

C'est le deuxième objectif de la formation : poser des questions utiles à soi et aux autres.

Comment déployer son leadership et son sellership ?

Emmener son équipe et ses clients est probablement la compétence la plus complexe à mettre en œuvre pour un dirigeant. Il s'agit d'influencer en restant à l'écoute, de diriger tout en impliquant, d'être suivi sans être le seul à tirer, de vendre plus sans réduire la valeur, ... Autant de contradictions à gérer, qui font la difficulté du métier de dirigeant.

Hors, qu'est-ce que convaincre si ce n'est faire adhérer à une question dont votre solution est la réponse ?

C'est le troisième objectif de la formation : formuler des questions, des quêtes ambitieuses et motivantes.

CONTENU, PROGRAMME

- **1 - Atouts et enjeux des questions**
 - Question et quête

- Quête personnelle et question de vie, tout est enjeu de formulation
- Celui qui lead est celui qui pose les questions
- Vidéos et démonstrations
- La place des questions dans le management 3.0
- **2 - « Empowering people » ou « comment mobiliser ses collaborateurs ? »**
 - Questions fermées, ouvertes : définitions, grammaires, techniques.
 - Produire un dialogue qui a de la valeur par des questions plus impactantes
 - Déjouer une objection de niveau 1 par le jeu de questions ouvertes.
- **3 - Créer de l'implication et dépasser les réponses toutes faites**
 - Utiliser des boosters pour impliquer son interlocuteur
 - Gérer le temps des questions pour réaliser un debriefing constructif
- **4 - Choisir ses « pourquoi » pour choisir son influence**
 - « Pourquoi », caractéristiques et limites
 - Gérer les « pourquoi » et renforcer son influence
 - Alternatives au « pourquoi » pour motiver son interlocuteur
 - Recruter efficacement en posant les questions qui révèlent
- **5 - Calibrer son induction pour fixer le cadre des réponses**
 - Notion d'induction
 - Clarifier le cadre pour des questions efficaces
 - Accroître son leadership en posant les questions qui comptent
- **6 - Analyse du besoin des clients ou des collaborateurs**
 - Entendre et faire exprimer ce qui n'est pas dit
 - Distinguer conditions et motivation d'achat
 - Convaincre en 3 questions
 - Piloter une relation commerciale sur le long terme.
- **7 - Réfléchir et décider en équipe**
 - Questioning : aligner l'équipe sur les questions qui comptent
 - Matrice de décision en 8 questions.
- **8 - Conclusions et perspectives**

METHODE ET OUTILS PEDAGOGIQUES

- Pédagogie active, les participants sont invités à produire en quantité et qualité,
- Mise en scène de situations généralement au départ d'expériences réelles des participants.
- Battle en équipe (fun et sans réelle compétition),
- Alternance d'apports théoriques très courts et d'illustrations (vidéos, démos) synthétiques pour laisser un maximum de temps aux exercices et aux debriefings.
- Apprentissage par la pratique : les participants sont d'abord mis en situation pour en déduire ensuite les conditions de réussite et les meilleures pratiques.
- Travail en sous-groupe,

PRE-REQUIS

- Aucun, si ce n'est accepter d'être remis en question sur ... ses propres questions J.
- Tenter des techniques inédites, oser faire différemment, essayer avant d'évaluer.
- Contribuer par des apports et situations personnelles, utiles à soi et au groupe.