

Repérez, abordez et remobilisez les profils qui freinent toute l'équipe.

Diriger des personnes qui n'en veulent plus

**Démotivés, négatifs, figés dans leurs habitudes :
reprenez la main avant qu'ils ne contaminent l'équipe.**

- > Détecter et aborder de façon proactive les collaborateurs démotivés et démotivants.
- > Recadrer les comportements inappropriés et coacher les profils difficiles.
- > Gérer les « je-sais-tout », stressés, râleurs, semeurs de panique et réfractaires au changement.

Sous la direction experte de :

Nicolas Delebois
Managing Partner
LEAD

Hugo Vanden Bremt
Acteur



Pourquoi ce programme ?

SURVIVEZ AUX COLLABORATEURS PÉNIBLES QUI N'EN VEULENT PLUS

Dans tout environnement de travail, il y a ce collaborateur – parfois ce collègue, parfois même ce supérieur – qui bouleverse votre agenda, dévore votre temps et paralyse les réunions de ses lamentations ou de son pessimisme. Celui qui sait toujours mieux, n'a jamais le temps, reste figé dans ses habitudes improductives. En tant que responsable, c'est à vous qu'incombe la tâche délicate d'aborder ces comportements – une tâche encore alourdie par un climat d'incertitude et de réorganisations permanentes.

NE SOUS-ESTIMEZ PAS LEUR INFLUENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quelle que soit votre propre motivation, ces profils freinent la vôtre comme celle de toute l'équipe. Ils ne sont pas seulement lassants : ils pèsent directement sur les résultats, sapent l'ambiance et entament l'engagement collectif. Leur influence est presque toujours sous-estimée.

SAVEZ-VOUS RÉAGIR DE MANIÈRE APPROPRIÉE À UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ?

Quelle menace représentent réellement ces personnes ? Comment reconnaître les signes

contre-productifs, les aborder, et leur faire comprendre qu'ils doivent adapter leur attitude ? Beaucoup de managers perçoivent les signaux et s'en irritent, mais n'osent pas – ou ne savent pas – réagir comme il le faut. Et ce silence renforce la démotivation et la passivité de l'équipe.

ÉCARTEZ LES PERSONNES QUI GÂCHENT LA BONNE HUMEUR

Durant ces deux journées, vous apprenez à renverser cette dynamique en passant par la conclusion d'accords constructifs. Pas de grands concepts théoriques : une formation pratique, avec un acteur-coach, où vous travaillez les différents types de personnalités et leurs comportements – et où vous repartez avec des réponses concrètes pour lundi matin.

VOS COLLABORATEURS UTILISENT DÉJÀ L'IA (PARFOIS EN CACHÉ)

Autre source de démotivation silencieuse : certains se réfugient dans l'IA – ou s'en méfient – sans le dire. On parle de « Shadow AI ». Le manager apprend à ouvrir le sujet et à transformer cet usage caché en levier d'engagement plutôt qu'en zone grise.

« **Bonne interaction avec l'acteur ; il stimule l'interaction et permet d'aller en profondeur. »**

Une journée pratique

Quelles sont les personnes qui gâchent votre bonne humeur ?

Durant toute la session, vous vous retrouvez dans une entreprise fictive avec uniquement des collaborateurs difficiles ... à l'aide d'un acteur-coach, vous apprenez comment atteindre l'autre, comment énoncer clairement le problème et également comment l'aborder. Dans un environnement sûr et protégé, vous pouvez venir avec vos propres exemples ou travailler sur ceux apportés par le formateur et l'acteur.

Le formateur



Nicolas Delebois est Managing Partner chez LEAD et accompagne depuis de nombreuses années dirigeants, managers et équipes dans leurs enjeux de leadership, de développement organisationnel et de transformation.

Son parcours professionnel lui a permis d'acquérir une solide expérience RH et managériale au sein de grandes organisations belges et internationales, notamment chez Deutsche Bank, GE Avis Fleet Services et GE Security EMEA. Il y a évolué dans des environnements complexes, multiculturels et matriciels, où leadership, performance, changement et collaboration sont étroitement liés.

Depuis 2003, Nicolas se consacre au conseil, à la formation et à l'accompagnement des organisations. Ses domaines d'expertise couvrent notamment le leadership, la délégation, la responsabilisation, la dynamique d'équipe, la conduite du changement, la coopération et l'intelligence collective.

Son approche est résolument pragmatique : il ne considère pas le leadership comme un modèle théorique, mais comme un ensemble de comportements concrets qui se manifestent au quotidien dans les décisions, les interactions et la manière de mobiliser une équipe. Il accorde une attention particulière à la confiance, à l'autonomie, à la clarté des responsabilités et à la dimension humaine des transformations.

Formateur et facilitateur expérimenté, Nicolas confronte les participants à des situations managériales reconnaissables et traduit des problématiques complexes en outils et comportements directement applicables. Il travaille également sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le leadership, l'organisation du travail et le rôle du manager.

Sa conviction centrale : les transformations durables ne reposent pas uniquement sur les structures et les processus, mais sur la capacité des personnes à prendre leurs responsabilités, à collaborer et à évoluer ensemble.

Durant cet atelier, l'équipe est soutenue par l'acteur **Hugo Vanden Bremt**.

Programme du cours

MODULE 1 : RECONNAÎTRE LES TYPES DE PERSONNALITÉS ET LES COMPORTEMENTS IMPRODUCTIFS

Le casse-pieds, l'éternel pessimiste, le pédant, l' impatient, la personne figée dans ses petites habitudes, l'escroc, ... Toute organisation en a. Cependant, il n'y a pas de personnes inappropriées, il n'y a que des comportements inappropriés. Comment les reconnaître et comment pouvez-vous intervenir ? À l'aide d'une 'démonstration' (jouée par un acteur), vous travaillez à la définition d'un comportement improductif et à la manière d'y faire face.

- ◆ Il existe différents types de personnalités, chacune avec ses avantages et ses inconvénients.
- ◆ Bref aperçu des principales caractéristiques :
 - ◇ Démonstration de comportements allergènes et des réactions par un acteur.
 - ◇ Reconnaître les comportements improductifs.
 - ◇ Y répondre de manière appropriée.
- ◆ Peut-on changer les personnes ou les comportements ?
- ◆ Distinguer l'observation des faits et l'interprétation personnelle.

MODULE 2 : DE LA CONFRONTATION À LA RECONNAISSANCE EN PASSANT PAR LA CONCLUSION D'ACCORDS

Parfois, les mauvaises habitudes gonflent et deviennent véritablement caricaturales. Cela ne rend bien évidemment pas les choses plus aisées. Plus vous attirez l'attention de votre collaborateur sur son côté limité, plus celui-ci semble s'aggraver et plus la défensive se renforcera. Une approche transparente est nécessaire.

- ◆ Vous apprenez une méthode simple qui vous permet d'en parler de manière constructive et de trouver les moyens d'éviter les pièges.
 - ◇ Analysez le vrai problème.
 - ◇ Évitez d'alimenter les personnalités difficiles en étant vous-même difficile ...
 - ◇ Apprenez à prendre de la distance.
 - ◇ Évitez les appréciations personnelles, les attaques personnelles, les provocations, ...
 - ◇ Désarmez les conflits.
 - ◇ Concluez des accords clairs.
- ◆ Les valeurs, les croyances, les paradigmes, les normes, ...
 - ◇ Comment manier des normes différentes ?
 - ◇ Que faire avec les conflits générationnels et les fossés entre les générations ?
- ◆ Quelques modèles pertinents, essentiels pour identifier et aborder les comportements improductifs :
 - ◇ Le modèle de Fry relatif à l'efficacité du travail en équipe.
 - ◇ Le modèle de l'iceberg.
 - ◇ Le Quadrant d'Ofman : qualités fondamentales, pièges, allergie et provocations.
 - ◇ Le modèle MBTI.

EXTRA UPDATE AI : LE « SHADOW AI », NOUVELLE SOURCE DE DÉMOTIVATION SILENCIEUSE

Certains collaborateurs se réfugient dans l'IA sans le dire, d'autres s'en méfient et décrochent en silence. Dans les deux cas, le non-dit alimente la démotivation. Vous apprenez à ouvrir le sujet sans accuser – et à faire d'un usage caché un levier d'engagement.

- ◆ Reconnaître les signaux : travail soudain « trop lisse », repli sur soi, méfiance affichée, peur d'être remplacé.
- ◆ Distinguer l'observation des faits de l'interprétation personnelle : ce que vous constatez, ce que vous supposez.
- ◆ Ouvrir la conversation sans procès d'intention : curiosité, questions ouvertes, cadre clair.



Timing

- 08.30 Accueil - café
- 09.00 Début du cours (présentation du formateur)
- 12.30 Déjeuner
- 17.00 Fin du cours

Le matin et l'après-midi, une courte pause(-café) est prévue.

Une interactivité accrue

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler. En procédant de la sorte, nous pouvons intégralement adapter le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. À cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone +32 10 20 89 90 – E-mail : dirk@ifbd.be.

Programme du cours (suite)

- ◆ Conclure un accord explicite : ce qui est encouragé, ce qui est balisé, ce qui reste exclu.
- ◆ Un cas « IA » est joué avec l'acteur lors des travaux pratiques.

TRAVAUX PRATIQUES : COMMENT TRANSFORMER UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ EN UN COMPORTEMENT ADÉQUAT ?

L'ensemble des deux journées s'inscrit entièrement dans la perspective de la pratique ; il s'agit véritablement de travaux pratiques ou d'exercices pratiques en laboratoire. En étroite collaboration avec votre acteur-coach professionnel, nous proposons diverses situations de conflit. Vous êtes ainsi directement confronté à des collaborateurs difficiles aux comportements inappropriés et donc improductifs. Mais comment faites-vous face aux pédants, aux personnes stressées, à ceux qui ont toujours des commentaires à faire, aux alarmistes, aux casse-pieds, aux personnes énervantes, blasées ou négatives, ... Bref, comment coachez-vous les personnes difficiles ? Vous l'apprenez à l'aide des cas directement reconnaissables.

Les situations peuvent être définies par vous ou par notre équipe de formation. Et même si cela se déroule dans un cadre recréé et sûr, les sentiments que vous éprouvez sont intenses et réels.

Vous pouvez vous-même apporter des cas nécessitant une amélioration ... ou mieux encore participer activement dans des jeux de rôle. Vous rentrez chez vous avec de nombreux outils concrets pour aborder, après la formation, les comportements inappropriés de manière productive et axée sur les résultats.

Faites le test : cette formation est-elle faite pour vous ?

Répondez spontanément, par oui ou par non, aux six questions suivantes.

- ◆ Un collaborateur – ou un collègue – paralyse vos réunions par ses lamentations, son pessimisme ou son « je-sais-tout » ?
- ◆ Vous repérez les signaux d'un comportement improductif, mais vous hésitez à intervenir, de peur d'aggraver la situation ?
- ◆ Un seul profil négatif suffit à tirer vers le bas la motivation – et les résultats – de toute votre équipe ?
- ◆ Vous avez déjà tenté de recadrer quelqu'un... et la défensive s'est renforcée au lieu de s'apaiser ?
- ◆ Le climat d'incertitude et les réorganisations ont fait remonter les râleurs, les alarmistes et les blasés ?
- ◆ Vous soupçonnez que certains se réfugient dans l'IA – ou la boudent – sans jamais en parler ?

Que vous ayez répondu oui ou non, une chose est sûre : si ces questions vous parlent, vous ne pouvez en aucun cas manquer cette formation.



Diriger des personnes qui n'en veulent plus

2027

> **Date & lieu du cours** : veuillez visiter notre site www.ifbd.be

> **Frais de participation** : € 1.495 (hors TVA)

>>> INSCRIPTION

Par e-mail :
info@ifbd.be



[cliquer ici](#)

Par notre site :
ifbd.be



[cliquer ici](#)

Par code QR :



Téléphone :
00 32 10 20 89 90



Pour plus d'informations
sur votre inscription...

>>> INFORMATIONS PRATIQUES

Les frais de participation à ces deux jours de cours s'élèvent à **€ 1.495 hors 21 % TVA**. Par participant supplémentaire, vous bénéficierez de **5% de réduction** sur le montant total, avec une **réduction maximale de 20% (= 5 participants ou plus)**. Ce montant comprend les boissons chaudes/froides et un lunch copieux. Vous recevrez en outre un **précieux dossier documentaire** que vous pourrez consulter ultérieurement comme ouvrage de référence.

Après réception de votre inscription, nous vous faisons parvenir **une confirmation d'inscription** ainsi qu'une facture. Deux semaines avant la date du cours, vous recevez **une lettre de rappel**, ainsi qu'un plan descriptif pour vous rendre à l'hôtel.

Annulation

Nous comprenons parfaitement que d'autres priorités puissent survenir entre le moment de votre inscription et la date du cours. Dès lors, si nous pouvons enregistrer votre annulation écrite **deux semaines avant la date du cours**, seul un montant de 95 euros vous sera porté en compte. **Moins de deux semaines avant le cours**, vous nous serez redevable de l'intégralité de la somme due. Bien entendu, nous serons toujours enchantés d'accueillir l'un de vos collègues à votre place.

HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

Un hébergement sur place est possible, ainsi vous pouvez entamer et/ou finir la formation de manière détendue. Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel sur le site suivant : www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac.

BASE DE DONNÉES DE L'IFBD & GDPR

Nous souhaitons vous tenir informé des dernières évolutions dans votre secteur. Pour ce faire, nous avons enregistré vos données dans notre base de données. Vos informations sont destinées à notre propre usage, sont protégées et ne sont jamais communiquées à des tiers. Nous prenons toutes les mesures nécessaires à cet effet. Conformément au GDPR, vous avez à tout moment le droit de consulter vos données, de les faire corriger et de les faire supprimer. Pour en savoir plus, consultez notre page www.ifbd.be/fr/GDPR ou écrivez à DPO@ifbd.be.

TERMES & CONDITIONS

Consultez notre page [www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations pratiques](http://www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations-pratiques) pour toutes nos modalités.