

La Méthode D.I.R.E.* Coaching professionnel

Notre vision de l'entreprise

- L'entreprise est une organisation humaine où les diplômes et la technicité de chaque acteur interne ne suffisent plus à l'acquisition d'un avantage concurrentiel.
- La qualité du comportement relationnelle de vos ressources humaines vous différencie en terme d'image de marque et de notoriété.
- Pour devenir un bon manager, il savoir se remettre en question, travailler sur son égo, son orgueil et avoir envie de faire évoluer l'humain dans son équipe.

Vos interlocuteurs : des experts en comportement humains CV Véronique

- Manager salarié dans les entreprises du secteur de l'accueil, de la vente et de la communication.
- Fondatrice de la première école française de séduction en 1995 - concept unique au monde, médiatisé sur le plan national et international.
- Auteur d'un ouvrage 'Eloge de la séduction' en collaboration avec Xavier Deleu, journaliste-reporter.
- Conseillère d'hommes politiques, de chefs d'entreprise et de cadres.
- Co-fondatrice de la méthode D.I.R.E.

La méthode D.I.R.E

- D.I.R.E. = Développement de l'Intelligence Relationnelle et Émotionnelle.
- La méthode D.I.R.E. est à la croisée des méthodes de gestion des ressources humaines, des techniques de communication, de motivation et de développement personnel.
- La méthode D.I.R.E. permet de réaliser tout ce que vous souhaitez entreprendre.

Métamodèle de la méthode D.I.R.E.

- Empathie / Egocentrisme / Frustration / Orgueil / Peur / Angoisse / Croyances limitantes / Prise de conscience / Tolérance / Sagesse / Respect des autres / Estime de soi / etc. :
- Performance collective / Regain d'énergie / Dépassement

** La méthode D.I.R.E. est une marque déposée à l'INPI – 2008*

Démarche d'intervention

- La réussite ne s'atteint pas avec des recettes d'un jour mais elle se construit à travers un programme de stage et de suivi ad hoc.
- PHASE 1 : Observation, Évaluation, Sensibilisation.
- PHASE 2 : Accompagnement opérationnel, Mise en situation sur le terrain, Prise de conscience, Passage de la réaction à l'action, Entraînement à la performance.
- PHASE 3 : Validation des acquis.

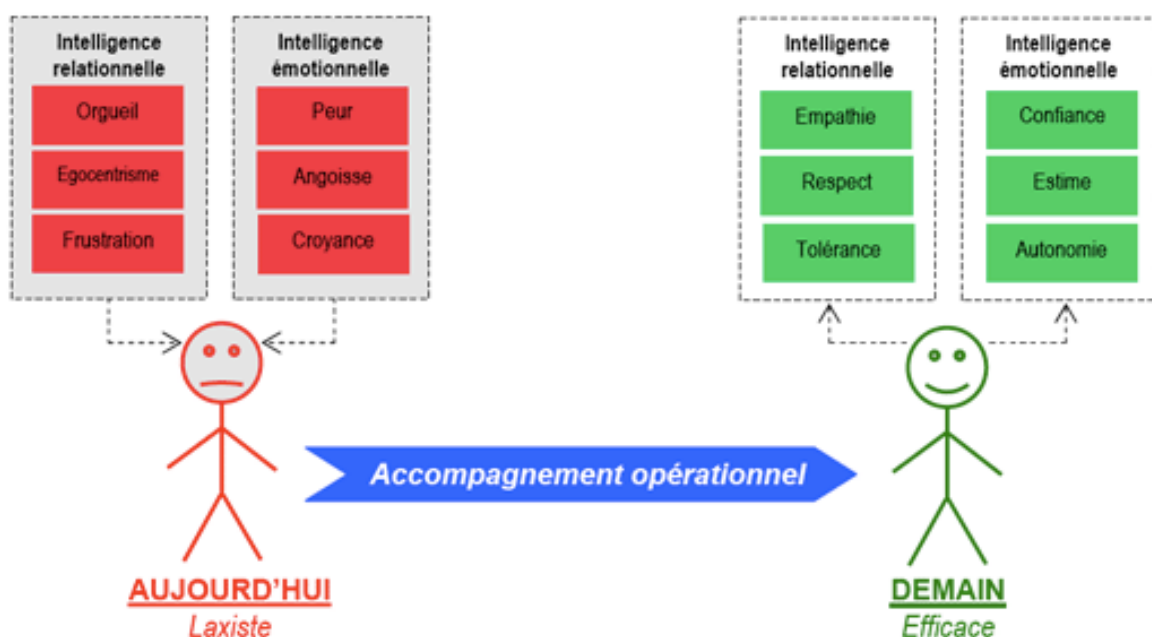
Notre force

- développer la prévention plutôt que mettre en place un reingeniering
- prévenir toute forme de management maladroit et non-adapté
- désinhiber le potentiel de chaque salarié
- accompagner plutôt que réprimander
- motiver plutôt qu'harcéler
- faire faire plutôt que contraindre
- capitaliser sur l'avenir

Public concerné

- Toute entreprise voulant éviter les prud'hommes.
- Toute entreprise ayant de l'empathie pour son personnel.
- Toute entreprise pensant que sa croissance repose avant tout sur son potentiel RH de ses ressources humaines.

Illustration de la méthode D.I.R.E.



Démarche d'intervention

"La réussite ne s'atteint pas avec des recettes d'un jour mais elle se construit à travers un programme de coaching ad hoc."



Démarche d'amélioration

