

Programme de formation

Passer d'un Management d'encadrement à un Leadership fondé sur l'intelligence des collectifs

Confinement et post confinement ont accéléré la nécessaire évolution des pratiques managériales. Cette formation tire les leçons de l'état d'urgence vécu dans les entreprises, identifie les nouvelles attentes des collaborateurs, fait évoluer la posture et les compétences managériales en favorisant l'autonomie et l'intelligence des collectifs. Objectifs : intégrer de nouvelles compétences relationnelles et harmoniser les pratiques managériales au sein d'une équipe, pour donner un nouvel élan aux organisations.

Public concerné

Chefs d'entreprise, managers de direction, managers, chefs de projet.

Prérequis

Aucun prérequis : pour les professionnels en poste, expérimentés ou pas, qui souhaitent faire évoluer le management traditionnel d'encadrement vers un leadership collaboratif.

Principaux contenus de la formation

1. Découvrir les nouvelles attentes collaboratives et en intégrer les impacts dans la posture et les compétences managériales.
 - Confinement et post confinement : identifier les nouvelles compétences attendues.
 - En appréhender les écarts avec le management traditionnel.
 - Identifier et intégrer les softs skills fondamentales à manifester dans son leadership.
 - Définir précisément sa feuille de route individuelle et la feuille de route de l'équipe managériale pour harmoniser les pratiques au sein d'une organisation (élaboration d'une charte d'équipe)
2. Devenir un leader pourvoyeur de sens : mobiliser les équipes autour de la finalité et de la performance de l'entreprise.
 - Savoir formaliser, valoriser et communiquer sur la finalité d'une organisation.
 - Redonner du sens à chaque poste de travail à partir de cette finalité collective.
 - En définir les valeurs de l'entreprise à faire vivre au sein de l'équipe managériale et en direction des collaborateurs.
 - Décliner ces valeurs en comportements attendus dans l'intérêt de tous, opposés aux comportements « hors-jeux ».
3. Devenir un leader faiseur de liens fondés sur la confiance, la sécurité et la bienveillance.
 - Savoir poser un cadre de coopération performant conçu en intelligence collective.
 - Utiliser le feed back individuel et collectif pour faire respecter ce cadre.
 - Donner des signes de reconnaissance pour renforcer la motivation intrinsèque des collaborateurs.
 - Développer son empathie et son intelligence émotionnelle pour prendre du recul et réduire les sources de stress, même en cas de tensions.
4. Devenir un leader facilitateur de coopérations pour favoriser les délégations et autonomie sur le principe de l'interdépendance.
 - Adopter et faire adopter une vision systémique de l'organisation pour améliorer la performance collective.
 - Faire vivre individuellement le concept d'interdépendance pour optimiser la performance.

- Accroître les niveaux de compétence et de responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise.
- Adopter la communication non violente dans son management, même en situation tendue ou conflictuelle.

Recensement des besoins et diagnostic préalable

- Conduite d'entretien avec les collaborateurs pour analyse des bonnes pratiques managériales et expressions des pistes d'amélioration à intégrer dans la formation pour adapter ce programme au plus près des besoins exprimés.

Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation	
✓	Support de formation : le livre « Manager à bout de souffle » (Ed. Diatéino – 2019) remis à chaque participant lors du 1 ^{er} module de formation
✓	Boîte à outils personnalisée conçue avec les participants au fur et à mesure de la formation et adressée par mail à la fin de chaque module avec la convocation pour le module suivant
✓	Exercices pendant la formation en présentiel
✓	Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel
✓	QCM en présentiel
✓	Travaux à réaliser en intersession
✓	Paper board pour travaux en sous-groupe en présentiel

Objectifs de la formation

A la fin de cette formation, les participants seront capables de manifester les compétences listées ci-dessous qui feront l'objet d'une attestation d'acquis individuels. L'acquisition de ces compétences sont évaluées tout au long de la formation.

10 compétences visées et évaluées	<i>Exercices pendant la formation</i>	<i>Travaux en intersessions</i>	<i>Jeux de rôle avec cas réels</i>	<i>QCM</i>
Manifester 3 principales softs skills : écoute active, empathie, bienveillance.	X		X	X
Communiquer sur la finalité de leur entreprise	X	X		
Donner du sens à chaque poste de travail à partir de cette finalité.	X	X		
Définir les valeurs à faire vivre au sein de l'équipe managériale et en direction des collaborateurs.	X			
Décliner ces valeurs dans une charte de comportements attendus et « hors-jeux ».	X	X		
Faire un feed back individuel et collectif	X		X	
Donner des signes de reconnaissance pour renforcer la motivation intrinsèque des collaborateurs.	X		X	X
Développer son intelligence émotionnelle pour prendre du recul et réduire les sources de stress, même en cas de tensions.	X		X	

Accroître les niveaux de compétence et de responsabilité des collaborateurs.		X	X	
Adopter la communication non violente dans son management, avec l'utilisation du DESC	X		X	X

Évaluation

1. Sur les acquis de la formation

- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire adressé par mail 10 jours au moins avant le démarrage de la formation dans le mail de convocation.
- Réalisation d'une feuille de route d'équipe établie en présentiel lors du 1^{er} module de la formation.
- Évaluation individuelle et collective des nouvelles compétences acquises à mi-parcours de la formation pour ajustements utiles et à la fin de la formation. Adressées par mail.
- Évaluation continue des impacts de la formation sur les pratiques managériales (ex : travail en intelligence collective mis en place sur certains dossiers, évolution du travail d'équipe, etc.)

2. Sur la mesure de la satisfaction des stagiaires

- Sur l'organisation de la formation : sa progression et la qualité des apports.
- Les qualités pédagogiques du formateur.
- Les méthodes et supports utilisés.

Suivi administratif

- Une feuille d'émargement est signée par chaque stagiaire à chaque début de demi-journée de formation. Les certificats de réalisation de la formation et/ou l'attestation de fin de formation permettant la validation des acquis sont automatiquement adressés aux stagiaires en fin de formation.

Durée de la formation et modalités d'organisation

10 modules de 4 h chacun, dans une période de 6 mois soit 40 h au total. Cette formation est uniquement organisée en intra pour un collectif minimum de 6 managers et maximum de 14 managers. Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.

Formatrice

Christine Dimajo Donati, coach facilitatrice auteure du livre « Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs », est spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants et des managers dans l'évolution de leurs postures. Elle accompagne les organisations dans la transformation managériale et l'émergence de nouvelles collaboration basées sur l'intelligence des collectifs. Enseignante en Programmation Neuro Linguistique, elle forme et supervise des coach professionnels selon les normes et critères du RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et Forum Ouvert, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des coaching individuels et d'équipe.

Coût de la formation

Entre 9 800 €HT et 16 000 €HT selon la taille du groupe, pour un accompagnement de 6 mois d'une équipe, intégrant l'achat et la diffusion du livre «Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs » pour principal support pédagogique.

Hors frais de location de salle et de repas.



Une formation issue du livre « Management à bout de souffle » (Ed. Diatéino) pour favoriser l'intelligence des collectifs avec une nouvelle éthique managériale