

## Programme de formation

### Conforter la position du chef d'entreprise : passer d'une posture de dirigeant opérationnel à celle de leader

---

« Vous avez beau avoir toutes les aptitudes, si vous n'avez pas l'attitude, vous ne réussirez pas » Ghandi

Cette formation redéfinit la fonction et la posture du dirigeant pour s'adapter à toutes les générations et aux nouveaux enjeux de performance des entreprises :

- En identifiant et comprenant les limites du management traditionnel ;
- En travaillant sur son développement personnel et relationnel en situation professionnelle ;
- En acquérant les compétences de base d'un leadership bienveillant capable de redynamiser les organisations.

Quel que soit le changement impulsé dans votre entreprise, la première étape utile et nécessaire est d'incarner un nouveau modèle de Lead.

#### **Public concerné**

Chefs d'entreprise et managers de direction.

#### **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. Commencer par redéfinir son rôle et les nouvelles compétences attendues.
  - o Identifier les différences entre un chef d'entreprise traditionnel et le leadership.
  - o Faire évoluer sa posture de leader en identifiant les compétences nouvelles à manifester.
  - o Réorganiser son quotidien autour de 3 tâches prioritaires : donner du sens, créer des liens de qualité, faciliter les collaborations.
  - o Définir précisément sa feuille de route individuelle pour développer son leadership.
2. Devenir un leader pourvoyeur de sens : mobiliser les équipes autour de la finalité de l'entreprise.
  - o Formaliser, valoriser et communiquer sur la finalité et singularité de son entreprise.
  - o Acquérir une méthodologie pour faire émerger les valeurs de son entreprise.
  - o Faire vivre ces valeurs au sein de ses équipes en les reliant aux comportements attendus et hors-jeux.
  - o Rédiger une charte de bonnes pratiques en lien avec la finalité et valeurs de son entreprise.
3. Devenir un leader faiseur de liens émotionnels avec les softs skills.
  - o Pratiquer l'écoute active pour comprendre avant de se faire comprendre.
  - o Développer son empathie en utilisant la carte de l'empathie.
  - o Favorisant l'expression des émotions avec les fondamentaux de l'intelligence émotionnelle.
  - o Utiliser le DESC issu de la communication non violente (CNV) pour dénouer les conflits et malentendus.
4. Devenir un leader facilitateur de coopérations pour favoriser les délégations et l'autonomie.
  - o Connaître et faire adopter les 4 stades de l'autonomie pour développer les compétences des collaborateurs.
  - o Donner des signes de reconnaissance pour soutenir et encourager les équipes.
  - o Utiliser le feed back individuel et collectif pour dire sereinement ce qui doit être amélioré.

- Accroître les niveaux de compétence et de responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise en distinguant autour du Pourquoi, du Quoi et du Comment.

<b>Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation</b>	
✓	Support de formation : le livre « Manager à bout de souffle » (Ed. Diatéino – 2019) remis à chaque participant lors du 1 <sup>er</sup> module de formation
✓	Boite 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 / distanciel
✓	Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel / distanciel
✓	QCM en présentiel / distanciel
✓	Travaux à réaliser en intersession
✓	Power point projeté et diffusé en supports de cours pendant et après chaque module suivi
✓	Paper board pour travaux en sous-groupe en présentiel

### **Recensement des besoins et diagnostic préalable**

- Un questionnaire adressé aux participants 15 jours avant l'ouverture de la formation pour :
  - Une autoévaluation de leurs compétences actuelles.
  - Le recueil de leurs attentes et pistes d'amélioration souhaitées.
- Des indicateurs de performance pendant la formation avec :
  - La réalisation d'une feuille de route individuelle pour fixer les axes de progrès de chacun en termes de posture.
  - Une autoévaluation finale réalisée à la fin de la formation pour évaluer les compétences acquises.
  - Une autoévaluation réalisée 2 mois après la fin de la formation pour évaluer l'intégration des compétences sur le poste de travail.

### **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 est évaluée tout au long de la formation.

<b>8 compétences visées et évaluées en acquis ou en cours d'acquisition.</b>	<i>Exercices</i>	<i>Jeux de rôle avec cas réels</i>	<i>QCM</i>	<i>Travaux hors temps de formation</i>
Formaliser, valoriser et communiquer sur la finalité et singularité de son entreprise	X	X		X
Acquérir une méthodologie pour faire émerger les valeurs de son entreprise	X		X	
Pratiquer l'écoute active pour comprendre avant de se faire comprendre.	X	X		
Développer son empathie en utilisant la carte de l'empathie.	X	X		
Travailler en favorisant l'expression des émotions avec les fondamentaux de l'intelligence émotionnelle.	X	X		

Utiliser le DESC issu de la communication non violente (CNV) pour dénouer les conflits et malentendus.	X	X		
Faire un feed back individuel et collectif pour dire sereinement ce qui doit être amélioré.	X	X		X
Donner des signes de reconnaissance pour soutenir et encourager les équipes.	X	X	X	X

### **Évaluation**

1. Sur les acquis de la formation
  - Par l'utilisation et le suivi des indicateurs de compétence du démarrage à la fin de la formation.
  - Par la réalisation d'une feuille de route d'équipe établie en présentiel lors du 1<sup>er</sup> module de la formation.
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.

### **Modalités d'organisation**

Cette formation peut être organisée en présentiel ou en distanciel pour un groupe de 6 managers minimum et 12 managers maximum pour garantir une bonne dynamique d'équipe et un suivi individuel. Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.

### **Suivi administratif**

Une feuille d'emargement 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**

14 h au total répartis :

- en présentiel sur 2 fois 1 journée de formation sur une durée maximum de 1 mois.
- en distanciel sur 4 modules de 3h30 répartis sur une durée totale de 2 mois.

### **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 sur des parcours certifiés 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**

Prix jour : 1300 €HT intégrant 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*