

Programme de formation en e-learning

Christine
Donati

Passeport du Leader Lib•Res (Niveau 1) - Améliorer la posture du chef d'entreprise. Passez d'une posture de manager opérationnel à celle de leader

Objectifs de la formation

Améliorer son leadership en manquant ses équipes en intelligence collective. Cette formation est la mise en application du livre et de la méthode « Management à bout de souffle, favoriser l'intelligence des collectifs » (Ed. Diatéino 2019) pour engager la transition managériale dans les organisations.

Cette formation redéfinit la fonction et la posture du dirigeant pour s'adapter à toutes les générations et aux nouveaux défis managériaux liés à l'évolution des attentes des collaborateurs :

- 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 une entreprise, la première étape utile et nécessaire est d'incarner un nouveau modèle de lead pour donner un nouvel élan aux organisations.

Public concerné

Managers de direction, chefs de projet décisionnaires, membres de CODIR, cadres supérieurs, managers, etc. Toute personne faisant partie de l'encadrement d'une organisation.

Prérequis

Être un professionnel qui a en charge l'animation des équipes en mode hiérarchique ou projet, expérimenté ou pas, qui souhaite passer d'un encadrement traditionnel à un leadership fondé sur l'intelligence des collectifs et qui dispose de suffisamment d'autonomie et de pouvoir de décision sur son poste de travail pour l'organiser.

Compétences visées

Identifier les différences d'activités entre un manager opérationnel et un leader : Comprendre les limites des anciens modèles managériaux pour s'en émanciper / **Communiquer sur le sens et la finalité d'une entreprise** : Manager à partir des valeurs fondatrices de l'entreprise / **Instaurer un sentiment de confiance et de sécurité** : Mettre en oeuvre la présomption de confiance pour générer de la sécurité émotionnelle. / **Responsabiliser et déléguer** : Maîtriser le management situationnel pour favoriser les délégations et autonomie / **Identifier et faire évoluer ses croyances aidantes ou limitantes** : Passer à des relations Adulte/Adulte.

Programme détaillé de la formation

1. Commencer par redéfinir son rôle et les compétences attendues

La complexité de l'environnement invite les entreprises à faire évoluer le management des équipes. Mais par où commencer ? Les managers sont attendus sur un lead fondé sur l'intelligence des collectifs.

- Identifier les limites du management traditionnel et les enjeux de la transition managériale.
- Définir le rôle et les activités d'un manager opérationnel sur tous les niveaux logiques d'une organisation.
- Définir le rôle et les activités d'un leader sur ces mêmes niveaux logiques.
- Identifier les différences majeures de rôle et donc d'activités entre manager et leader.

2: Les contours d'une nouvelle posture axée sur les relations humaines.

Le leadership repose sur 3 leviers de motivation intrinsèque : le besoin de sens, de liens de qualité, de coopération.

- Adopter le changement de paradigme : « manager, c'est servir ».
- Réorganiser son quotidien autour de 3 tâches : donner du sens, créer des liens émotionnels, faciliter les coopérations.
- Intégrer l'intérêt d'une action systémique qui mobilise la tête, le cœur et le corps des collaborateurs.

3: Devenir un « Leader Pourvoyeur de sens ».

Parce que tout commence par le Pour Quoi : les personnes adhèrent naturellement à un projet d'entreprise qui donne du sens à leurs activités.

- Manager par le sens : revenir au Pour Quoi d'une organisation.
- Faire collectivement émerger le sens et la finalité d'une entreprise.
- Identifier les valeurs des membres d'une équipe pour fédérer.
- Réaliser une charte d'engagement d'équipe et définir les modalités de sa mise en oeuvre.



■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'action : ACTIONS DE FORMATION

EURL Christine Donati - 63 chemin de Sorba, 83270 Saint Cyr Sur Mer, RCS de Toulon
SIRET N°820 284 594 00026, déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93.83.05184.83 du
Préfet de la région PACA. Code NAF : 85.59A - TVA Intracommunautaire : FR 72 820284594
www.christine-donati.fr, christine@lib-res.com Tel 06 73 29 40 00

Document d'information à caractère non contractuel – Dernière MAJ : JUILLET 2022

- Communiquer sur la finalité d'une entreprise.

4: Devenir un « Leader Faiseur de liens de qualité ».

Parce que la complexité et l'instabilité sont de mises à l'extérieur, les leaders doivent garantir la sécurité psychologique de leurs membres en instaurant des relations de confiance.

- Définir et faire partager l'intérêt d'une relation de confiance mutuelle.
- Instaurer la « présomption de confiance » comme mode relationnel en 5 points clés.
- Identifier les comportements managériaux qui nourrissent la confiance et ceux qui la limite.
- Responsabiliser les équipes sur des relations de confiance et de sécurité.

5: Devenir un « Leader Facilitateur de coopérations ».

Parce que le savoir est dans toutes les têtes, le pouvoir se partage au service d'un projet d'entreprise performant où chacun intervient à sa juste place.

- Appliquer les fondamentaux du Management situationnel pour analyser le besoin d'un collaborateur.
- Connaître ses modes relationnels préférentiels.
- Identifier les 4 principaux schémas relationnels : directif, informatif, délégitif, laissez faire.
- Accompagner un collaborateur à analyser sa situation en termes de compétences, d'autonomie et de motivation.
- Faire un imago d'équipe intégrant tous ses collaborateurs en management directs et indirects.

6: Le véritable changement commence par manager la relation à soi.

Le leader est son propre outil de communication : son authenticité, ses motivations personnelles à être leader et sa relation apaisée au pouvoir animent sa mission au quotidien.

- Se repositionner sur sa mission et pas sur sa fonction.
- Distinguer le rôle social de son identité sur les niveaux logiques des organisations.
- Se connaître soi : identifier ses limites, ses freins, ses acquis pour se repositionner en termes de leadership.
- Identifier ses leviers de motivation dans son rôle de leader.
- Reconnaître le rôle et la place de son égo dans la relation managériale.

Rédiger sa feuille route pour devenir un leader : acquis/axes de progrès et premiers engagements pour faire évoluer sa posture relationnelle

7: Identifier le rôle des croyances aidantes ou limitantes dans le leadership.

Un certain nombre de clichés sur les relations humaines polluent la vie des entreprises et enferment managers / managés dans des relations dominants / dominés qui empêchent la relation Adulte / Adulte.

- Définir et identifier ce qu'est une croyance.
- Identifier les 5 clichés qui polluent la relation managériale.
 - Ce qui marche, c'est la carotte et le bâton.
 - Les gens ne veulent plus travailler, surtout les jeunes
 - Certains sont vraiment des gros fainéants.
 - La bienveillance, c'est bon pour les bisounours. Dans l'entreprise, c'est la vraie vie !
 - On a besoin de personnes à poigne pour conduire les entreprises.
- Intégrer les 5 connaissances en psychologie positive et comportementale qui annulent ces clichés.
 - Ce qui marche, c'est d'investir sur la motivation intrinsèque des collaborateurs.
 - Les gens, surtout les jeunes, ont besoin de signes de reconnaissance pour s'épanouir au travail.
 - La fainéantise n'existe pas si les gens sont responsabilisés et pas infantilisés ou manipulés.
 - Le leadership bienveillant est la clé de la réussite des nouvelles performances.
 - L'ère du chef est révolue, l'heure est aux relations de coopération et plus aux relations de pouvoir.

Revenir sur sa feuille route pour conforter sa posture de Leader Pourvoyeur de sens, Faiseur de liens de qualités, Facilitateur de coopérations.

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable avant chaque confirmation d'inscription. (google form)

- Envoi d'un questionnaire pour évaluation des besoins et attentes du participant.

Évaluation du niveau des compétences acquises avant la formation.(google form)

- Questionnaire d'auto-évaluation adressé auprès de tous les participants pour établir le niveau des compétences avant la formation.

Évaluation de l'intégration des apprentissages et des compétences en fin de formation.

- Les apprentissages théoriques sont validés par des exercices pratiques et mises en application régulière.
- Des quizz réguliers valident l'acquisition des compétences au fur et à mesure de la formation et ouvrent l'accès au Niveau 2.

Modalités d'acquisition des compétences

Réalisée pour un enseignement à distance (E-learning), cette formation a été conçue de manière à ce que les compétences visées soient acquises en fin de formation.

Toutes les compétences sont évaluées au fil des leçons grâce à des questionnaires (questions ouvertes et fermées, questions à classer, questions à trou, etc.). Ces questionnaires bloquent l'accès aux leçons suivantes si la compétence évaluée n'est pas acquise.

Si l'une de ces compétences visées reste en cours d'acquisition à la fin d'une leçon, le participant peut s'il en fait la demande, bénéficier d'un accompagnement individuel d'1h00 en contactant son Coach depuis le cours ou son espace Stagiaire pour une séance de rattrapage. Une fois cette séance terminée, le stagiaire pourra se représenter devant le questionnaire et valider sa compétence.

Évaluation du niveau de satisfaction des participants.(google form)

Un questionnaire de satisfaction est renseigné à la fin de la formation. Il est analysé dans le cadre d'un processus d'amélioration continue de la formation à distance.

Durée de la formation et modalités d'organisation

Le temps de la formation est estimé à 14h (apports théoriques et exercices et mises en situation). Ce temps a été évalué suite à un test effectué auprès de 10 personnes avant commercialisation.

Conditions d'accès pour les personnes souffrant d'un handicap

MERCI de nous informer lors de l'inscription si un aménagement des modalités d'accès à la plateforme est nécessaire.

Modalités pédagogiques et organisationnelles

Formation en e-learning

Une attestation de fin de formation sera remise en fin de parcours e-learning.

✓ Support de formation : le livre « <i>Management à bout de souffle : favoriser l'intelligence des collectifs avec une nouvelle éthique managériale</i> » Ed. Diatéino – 2019) remis à chaque participant lors du 1 ^{er} module de formation
✓ Remise d'un livret « <i>Fiches Outils des Leaders et Managers Lib-Res</i> » issu du livre pour passer de la théorie à la pratique.
✓ Exercices pendant la formation.
✓ Quizz
✓ Travaux à réaliser en intersession
✓ Journal de bord pour assurer le suivi et l'intégration de la formation

Modalités de suivi

Un suivi régulier tout au long de la formation est proposé. Il est laissé à la libre initiative du participant qui peut à tout moment adresser une question à l'animateur de la formation (par mail), ou/et participer aux rendez-vous mensuels proposés par l'animateur de la formation à tous les participants inscrits sur la plateforme.

Le respect de ces étapes d'évaluation (questionnaire et auto évaluation) sont indispensables pour valider l'entrée en formation et obtenir l'attestation de fin de formation.

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 réalisée en e-learning

Prix : 458 €HT, soit 550€ TTC.

Renseignements administratifs et pédagogiques

Christine Donati

Christine@lib-res.com

+33 (0) 6 73 29 40 00

Publications et centre de ressources

www.christine-donati.fr



EURL Christine Donati - 63 chemin de Sorba, 83270 Saint Cyr Sur Mer, RCS de Toulon
SIRET N°820 284 594 00026, déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93.83.05184.83 du
Préfet de la région PACA. Code NAF : 85.59A - TVA Intracommunautaire : FR 72 820284594
www.christine-donati.fr; christine@lib-res.com Tel 06 73 29 40 00
Document d'information à caractère non contractuel – Dernière MAJ : JUILLET 2022