

Programme de formation en présentiel

Améliorer votre posture de dirigeant : passer d'un management d'encadrement à un leadership fondé sur l'intelligence du collectif (Niveau 1)

Cette formation identifie les nouvelles attentes des collaborateurs pour faire évoluer la posture et les compétences managériales. Objectifs : favoriser l'autonomie et l'intelligence des collectifs en intégrant de nouvelles compétences relationnelles et donner un nouvel élan aux organisations.

Public concerné

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

Prérequis

Pour les dirigeants ou managers d'encadrement expérimentés qui souhaitent faire évoluer le management traditionnel vers un leadership collaboratif.

Principaux contenus de la formation

1. Manager d'abord la relation à soi.

- Développer une plus grande connaissance de soi en situation managériale.
- Prendre conscience de son impact sur les autres.
- Investir sur ses qualités de leader.
- Connaître ses risques et apprendre à les déjouer.
- Définir sa feuille de route pour concrétiser son engagement dans son évolution professionnelle personnelle.

2. Intégrer les attentes collaboratives pour faire évoluer son rôle et sa posture.

- Savoir faire exprimer les collaborations attendues.
- Appréhender et prendre en compte les écarts avec son management actuel.
- Identifier et intégrer les soft skills fondamentales à manifester dans son leadership.
- Définir précisément les bonnes pratiques actuelles de l'équipe.
- Identifier les pistes d'amélioration de chacun pour être au rendez-vous de l'autre. (Charte d'équipe)

3. Devenir un leader pourvoyeur de sens.

- Mobiliser les équipes autour des enjeux de l'entreprise.
- Définir la finalité et le vision à court et moyen terme de l'entreprise.
- Donner du sens à chaque poste de travail en managant par le sens et la contribution collective.
- Définir les valeurs relationnelles à faire vivre au sein de l'équipe, des partenaires et des clients.
- Décliner ces valeurs en comportements attendus, opposés aux comportements « hors-jeux ».

4. Devenir un leader faiseur de liens émotionnels fondés sur la confiance, la sécurité, la bienveillance.

- Poser la présomption de confiance comme principe relationnel.
- Identifier tous les comportements qui nourrissent la confiance ou et ceux qui l'entravent.
- Utiliser le feed back individuel et collectif pour faire respecter ce cadre.
- Donner des signes de reconnaissance pour renforcer la motivation intrinsèque.

- Développer son empathie et son intelligence émotionnelle pour prendre du recul et réduire les sources de stress, même en cas de tensions.

5. Devenir un leader facilitateur de coopérations fondées sur le principe de l'interdépendance.

- Acquérir une vision systémique commune de l'organisation actuelle.
- Intégrer le concept d'interdépendance pour améliorer l'organisation et la performance collective.
- Acquérir le principe de l'interdépendance pour optimiser la performance individuelle.
- Accroître les niveaux de compétence et de responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise.
- Adopter la communication non violente dans ses interactions, même en situation tendue ou conflictuelle.

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Conduite d'entretiens (téléphoniques ou en présentiel) pour évaluation des besoins auprès du commanditaire et des personnes concernées par la formation.
- Synthèse de ces entretiens pour analyser les attentes et identifier les besoins de formation de l'équipe.
- Élaboration du programme de formation sur-mesure en concertation avec l'équipe managériale.
- Validation du programme auprès de tous les participants.

Évaluation du niveau des compétences visées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences à acquérir auprès de tous les participants adressé par mail 10 jours au moins avant le démarrage de la formation. (en PJ de ce mail, infos pratiques et livret d'accueil).
- Restitution collective en synthèse au démarrage de la formation.

Évaluation de l'intégration des apprentissages en cours de formation.

- Évaluation individuelle et collective des nouvelles compétences acquises à mi-parcours de la formation, pour ajustements éventuels.
- Évaluation continue des impacts de la formation sur les pratiques managériales et l'organisation des équipes. (ex : travail en intelligence collective mis en place, évolution du travail d'équipe, etc.)

Évaluations à la fin de la formation.

1. Sur les acquis :

- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire adressé par mail à la fin de la formation.
- Autodiagnostic pour évaluation des compétences individuelles sur la base d'un questionnaire 1 à 2 mois après la formation pour en vérifier la pérennité.

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.

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
- ✓ 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 (+ édition papier)

✓ 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 et projection Power Point pour travaux 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 est évaluée tout au long de la formation par des feed back oraux.

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 à partir d'un Pitch écrit	X	X		
Donner du sens à chaque poste de travail à partir de cette finalité à partir d'un tableau de synthèse écrit.	X	X		
Définir les valeurs à faire vivre au sein de l'équipe managériale et en direction des collaborateurs sur la base d'une Charte écrite.	X			
Décliner ces valeurs dans une charte de comportements attendus et « hors-jeux ».	X	X		
Faire un feed back individuel et collectif - Prise de notes individuelles.	X		X	
Donner des signes de reconnaissance pour renforcer la motivation intrinsèque des collaborateurs. Prise de notes individuelles	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. Tableaux d'engagements écrits.		X	X	
Adopter la communication non violente dans son management, avec l'utilisation du DESC	X		X	X

Durée de la formation et modalités d'organisation

5 journées de 7h de formation par jour chacun, échelonnés sur une durée de 3mois, (complétés par un soutien en visio individuel ou collectif programmé au fil de l'eau pour une durée totale de 14 h)

Cette formation peut être organisée hors entreprise dans un lieu à proximité de l'entreprise conce  eprise si les locaux le permettent. (Devis de location de salle de séminaire transmis en complément, frais de restauration non compris). Cette formation est organisée en intra pour un collectif de 4 à 12 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.

Modalités

Formation réalisée en intra

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