

# Programme de formation

## Les fondamentaux d'un management et d'un leadership fondé sur l'intelligence des collectifs

---

*Cette formation identifie les attentes des collaborateurs, fait évoluer la posture et les compétences managériales vers une posture de coach interne, qui favorise l'autonomie des collaborateurs et la mise en oeuvre des soft skills. Objectifs : intégrer de nouvelles compétences relationnelles et faire évoluer les pratiques managériales vers un mode collaboratif fondé sur l'intelligence des collectifs.*

### Public concerné

Managers, chefs de projet, leader dans une organisation.

### 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 intégrer leurs impacts dans la posture et les compétences managériales.
  - Appréhender les écarts avec le management traditionnel et le leadership en termes d'attendus et de compétences relationnelles.
  - Se repositionner sur les fondamentaux du leadership et du management collaboratif.
  - Identifier et intégrer les activités et compétences fondamentales à manifester dans son leadership.
  - Identifier les écarts entre son leadership actuel et le leadership fondé sur l'intelligence des collectifs.
  - Définir précisément sa feuille de route individuelle autour de 3 axes essentiels : manager par le sens, créer des relations émotionnelles de qualité, faciliter les coopérations.
2. Devenir un leader pourvoyeur de sens : mobiliser les équipes autour de la finalité et des enjeux de l'entreprise.
  - Savoir formaliser et valoriser la finalité d'une organisation, d'un projet, d'un service.
  - Communiquer sous la forme d'un Pitch valorisant ce projet et sa finalité.
  - Redonner du sens à chaque poste de travail à partir de cette finalité collective : créer un imago relationnel d'équipe.
  - Définir les valeurs de l'entreprise à faire vivre avec les collaborateurs.
  - Décliner ces valeurs en comportements attendus dans l'intérêt de tous, opposés aux comportements « hors-jeu ».
3. Devenir un leader faiseur de liens fondés sur la confiance, la sécurité et la bienveillance.
  - Installer la présomption de confiance au sein des équipes et en règlementer la mise en oeuvre.
  - Poser un cadre de coopération performant conçu en intelligence collective en manifestant une écoute active.
  - 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 en utilisant la carte de l'empathie pour maintenir des relations sereines.
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.
  - Intégrer le concept d'interdépendance pour optimiser la performance de chacun dans le respect de l'autre.
  - Accroître les niveaux de compétence et de responsabilité des collaborateurs en utilisant le management situationnel.
  - Adopter la communication non violente dans son management, même en situation tendue ou conflictuelle.
  - Connaître les fondamentaux de l'intelligence émotionnelle pour les utiliser en situation difficile.

#### Recensement des besoins et diagnostic préalable

- Entretien avec les participants pour recueil des besoins et attentes liés à cette formation.
- Analyse des bonnes pratiques managériales déjà existantes .
- Expressions des pistes d'amélioration souhaitées par chacun.
- Synthèse des entretiens et validation du dispositif auprès des N+1 et Comité de direction.
- Proposition du programme de formation en concertation avec les participants.

<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
✓	Livret « Boite à outils » avec des fiches techniques des principaux outils pour une mise en oeuvre immédiate
✓	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 power point pour travaux en sous-groupe en présentiel
✓	Séquences filmées pour se voir en situation

#### 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.

<b>10 compétences visées et évaluées</b>	<i>Exercices pendant la formation</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 l'entreprise, du projet ou du service	X		
Donner du sens à chaque poste de travail à partir de cette finalité.	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		
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	
Adopter la communication non violente dans son management, avec l'utilisation du DESC	X	X	X

#### Évaluation

2

1. Sur les acquis de la formation
  - Autodiagnostic pour évaluer les compétences individuelles sur la base d'un questionnaire adressé avant le démarrage de la formation.
  - Réalisation d'une feuille de route individuelle établie en présentiel lors du 1<sup>er</sup> module de la formation.
  - Évaluation continue des impacts de la formation en termes de mise en oeuvre immédiate et acquisition de compétences nouvelles.
  - Autoévaluation en fin de formation sur l'acquisition des compétences visées.
  - Evaluation des formateurs intervenants tout au long de la formation et à la fin de la formation.
  - Travaux et évaluation à partir des supports pédagogiques mis en ligne.
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.

#### Durée et dates de la formation - modalités d'organisation

4 sessions de formation de 1,5 jours échelonnés sur 5 mois maximum, soit 10 h 30 de formation par session, soit 6 jours de formation pour un total de 42 h.

Dates : les 30 et 31 mars, les 12 et 13 avril, les 11 et 12 mai et les 15 et 16 juin de 13h30 à 17h30; 1<sup>ère</sup> journée de 3h30 à 17h30, 2<sup>ème</sup> journée de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30.

Cette formation est organisée hors de l'entreprise. (Devis de location de salle de séminaire transmis en complément, frais de restauration non compris) pour un collectif de 12 managers maximum.

**Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.**

#### Formatrices intervenantes

**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. Auteure de la méthode Lib-Res, 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, co-fondatrice de l'organisme de formation Agape & Co, elle forme et supervise des coach professionnels RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et Forum Ouvert, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des accompagnements complets de formation et de coaching.

**Alexandra Pincot**, coach professionnelle, formatrice, enseignante certifiée en PNL, facilitatrice en Intelligence collective formée au Design Thinking. Ses interventions en entreprise auprès des équipes de dirigeants et managers visent à développer l'esprit de coopération, les compétences relationnelles et la flexibilité pour l'investir au service de la vision et projet d'entreprise. Entrepreneure, elle gère son cabinet de coaching et organisme de formation depuis 2015. Mélià Coaching propose un accompagnement de la prise en compte de la demande à l'animation au sein des collectifs . Ces programmes conçus sur-mesure sont co-construits avec l'entreprise afin d'identifier ses besoins et ses enjeux, de répondre à ses problématiques et de partager une vision commune des objectifs.

#### Coût de la formation :

4200 €HT par personne, achat de livres inclus pour support pédagogique : « *Management à bout de souffle, vers une nouvelle éthique managériale fondée sur l'intelligence des collectifs* ». Ed Diaténo.

Intégrant l'accès à une plate forme pédagogique en ligne pour revisiter les apports théoriques et pratiques avec travaux de mise en oeuvre.

Prix de groupe à évaluer au cas par cas si 3 personnes de la même entreprise.

Hors frais de location de salle et de repas.