

Programme de formation

Améliorer 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

Objectifs opérationnels de cette formation

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

Chefs d'entreprise et managers de direction.

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. Redéfinir son rôle et les nouvelles compétences attendues dans le leadership actuel.
 - 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, faciliter les collaborations.
 - o Définir précisément sa feuille de route individuelle pour ajuster 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 Savoir 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 soft 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 Connaître le rôle des émotions et favoriser la prise de recul.
 - 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.
 - o 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.

Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation
✓ Boîte à outils vue pendant la formation et transmise par mail à l'issue de la formation
✓ Exercices pendant la formation en présentiel
✓ Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel
✓ Powerpoint projeté et utilisé durant la formation et adressé aux participants à la fin de la formation
✓ Paper board pour travaux en sous-groupe et en plénière en présentiel

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Questionnaires écrits pour identifier les besoins en situation de travail du commanditaire et/ou des personnes concernées par la formation. Ce questionnaire est adressé 1 semaine maximum avant la formation.

Évaluation du niveau des compétences ciblées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences adressé avec la convocation de la formation

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

- Évaluation continue des impacts de la formation sur les pratiques managériales et l'organisation des équipes. (grilles d'évaluation réalisées à partir du référentiel de compétences visé).

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 ou administré en présentiel 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. Grille d'évaluation à la fin de la formation, par mail ou en présentiel.
- Les qualités pédagogiques du formateur.
- Les méthodes et supports utilisés.

Objectifs de la formation

A la fin de cette formation, les participants seront capables de manifester les compétences listées ci-dessous :

6 compétences visées et évaluées	Exercices	Jeux de rôle avec cas réels
Formaliser la finalité et singularité de son entreprise	X	
Acquérir une méthodologie pour faire émerger les valeurs de son entreprise	X	

Pratiquer l'écoute active pour comprendre avant de se faire comprendre.	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
Donner des signes de reconnaissance pour soutenir et encourager les équipes.	X	X

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 permettant la validation de l'assiduité des participants sont délivrés en fin de formation auprès des participants et du commanditaire.

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.

Durée de la formation

14 h au total répartis en présentiel sur 2 journées.

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 : 420 €TTC par participant (à évaluer sur la base de négociation avec le client UNEP)

Hors frais de location de salle et de repas.